

**Adroddiad Blynyddol  
Drafft ar Gydraddoldeb  
ac Amrywiaeth  
2015-2016**

## Rhagair

Mae'n bleser gennyf gyflwyno ein hadroddiad blynyddol ar gydraddoldeb ac amrywiaeth ar gyfer 1 Ebrill 2015 i 31 Mawrth 2016. Mae'r adroddiad hwn yn nodi sut rydym wedi ceisio mynd i'r afael â'r materion a nodwyd yn ein cynllun gweithredu amcanion cydraddoldeb ar gyfer 2015-2016.

Un o brif ddisgwyliadau rheoleiddiwr yw ein bod yn deg. Dyna pam ein bod yn casglu data am gydraddoldeb ac yn gweithredu arnynt, ac yn nodi amcanion cysylltiedig pan fyddwn yn nodi bod angen gwneud gwelliannau. Mae hefyd gennym gyfrifoldebau fel cyflogwr, caffaelwr a darparwr gwasanaethau.

Fel bob amser, rydym wedi gwneud cynnydd cryf mewn rhai meysydd ac mae mwy o waith i'w wneud mewn meysydd eraill. Un o'r datblygiadau yr wyf fwyaf balch ohono yw'r ffaith ein bod yn dal ac yn defnyddio data gwell ar gydraddoldeb ac amrywiaeth drwy system ar-lein yr NMC. Mae sicrhau data dibynadwy ar gydraddoldeb ac amrywiaeth yn gam pwysig tuag at ddeall effaith ein gweithgarwch rheoliadol ar wahanol grwpiau o gofrestryddion.

Ein nod yw sicrhau bod ein prosesau rheoleiddio yn deg ac yn gynhwysol, ein bod yn gyflogwr da, ac yn defnyddio ein dylanwad i hybu gwelliannau ehangach o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth, er enghraifft drwy bennu safonau cysylltiedig.

Gallwn wneud mwy bob amser. Yn ystod y flwyddyn nesaf, byddwn yn adolygu ein fframwaith ar gyfer cyflawni'r amcanion hyn er mwyn sicrhau ein bod yn parhau i ddysgu a gwella wrth i ni ddatblygu yn rheoleiddiwr nyrsys a bydwagedd sy'n deg ac yn ddeinamig.

Jackie Smith  
Prif Weithredwr a Chofrestrydd

17 Tachwedd 2016

## Cyflwyniad

### Ein rôl

- 1 Y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (NMC) yw'r rheoleiddiwr nyrsio a bydwreigiaeth annibynnol i Gymru, Lloegr, yr Alban, a Gogledd Iwerddon. Ein rôl yw diogelu'r cyhoedd ac rydym yn atebol i'r Senedd, drwy'r Cyfrin Gyngor.
- 2 Ein cyfrifoldebau rheoleiddio yw:
  - 2.1 Cadw cofrestr o bob nyrs a bydwraig sy'n bodloni'r gofynion ar gyfer cofrestru.
  - 2.2 Pennu safonau addysg, hyfforddiant, ymddygiad a pherfformiad fel y gall nyrsys a bydwragedd ddarparu gofal iechyd o ansawdd uchel yn gyson drwy gydol eu gyrfaedd.
  - 2.3 Cymryd camau i ymdrin ag unigolion yr amheuir eu priodoldeb neu eu gallu i roi gofal diogel, fel y gall y cyhoedd ymddiried yn ansawdd a safonau gofal a roddir gan nyrsys a bydwragedd.
- 3 Ein rôl ers y dechrau fu amddiffyn y cyhoedd; fodd bynnag, amlygwyd hyn hyd yn oed yn fwy gan Ddeddf Iechyd a Gofal Cymdeithasol (Diogelwch ac Ansawdd) 2015. O ganlyniad, mae gennym amcan statudol cyffredinol newydd, sef amddiffyn y cyhoedd, sy'n cynnwys yr amcanion canlynol:
  - 3.1 Amddiffyn, hybu a chynnal iechyd, diogelwch a lles y cyhoedd.
  - 3.2 Hybu a chynnal hyder y cyhoedd yn y proffesiynau nyrsio a bydwreigiaeth.
  - 3.3 Hybu a chynnal safonau proffesiynol priodol aelodau'r proffesiynau nyrsio a bydwreigiaeth.

### Ein dyletswyddau cyfreithiol

- 4 Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cynnwys mesurau sy'n cael effaith uniongyrchol ar ein swyddogaethau ac yn sail i'r fframwaith cyfreithiol a ddilynwn. Mae'n llywio ein dull gweithredu fel cyflogwr, rheoleiddiwr, elusen a chorff cyhoeddus.
- 5 Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn nodi naw nodwedd warchoddedig, sef:
  - 5.1 oedran
  - 5.2 anabledd<sup>i</sup>
  - 5.3 ailbennu rhywedd
  - 5.4 priodas a phartneriaeth sifil
  - 5.5 beichiogrwydd a mamolaeth
  - 5.6 hil

- 5.7 crefydd neu gred
  - 5.8 rhyw
  - 5.9 cyfeiriadedd rhywiol
- 6 O ran y naw nodwedd warchoddedig hyn, mae adran 149 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn ei gwneud yn ofynnol i ni roi sylw dyledus i'r canlynol:
- 6.1 dileu achosion o wahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon
  - 6.2 hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl o grwpiau gwahanol
  - 6.3 meithrin cydberthnasau da rhwng pobl o grwpiau gwahanol.

### **Trefniadau llywodraethu cydraddoldeb ac amrywiaeth**

- 7 Mae'n ofynnol i aelodau'r Cyngor a'r pwyllgor, y Prif Weithredwr a'r Cofrestrydd, y Cyfarwyddwyr, pob aelod o staff ac aelodau paneli fel aelodau'r panel cymhwyster i ymarfer, gydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010.
- 8 Ar gyfer 2012-2015, roedd y cyfrifoldebau penodol fel a ganlyn:
- 8.1 Roedd aelodau'r Cyngor yn gyfrifol am graffu ar gydymffurfiaeth y sefydliad â Deddf Cydraddoldeb 2010 drwy'r modd y mae'n cyflawni amcanion cydraddoldeb.
  - 8.2 Roedd y Pwyllgor Gweithredol yn gyfrifol am ddatblygu'r broses o gyflawni gweithgarwch sy'n cefnogi'r amcanion cydraddoldeb ac atebolrwydd o ran cynnydd
  - 8.3 Roedd y grŵp llywio cydraddoldeb ac amrywiaeth yn gyfrifol am fonitro cynnydd yn erbyn ein cynllun gweithredu amcanion cydraddoldeb ac am fesur perfformiad yn erbyn meincnodau mewnol ac allanol.
  - 8.4 Roedd y Swyddog Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn gyfrifol am ddatblygu'r agenda cydraddoldeb ac amrywiaeth ac am roi cymorth ac arweiniad i'n staff.

### **Ein hymrwymiaadau cydraddoldeb ac amrywiaeth 2012-2015**

- 9 Pennwyd yr amcanion strategol ar gydraddoldeb ac amrywiaeth ar gyfer 2012-2015. Mae'r adroddiad blynyddol hwn yn adroddiad ôl-weithredol terfynol ar y gweithgareddau a gynhaliwyd i gyflawni'r amcanion hyn ym mis Ebrill 2015-mis Mawrth 2016 ac mae'n cynnwys amlinelliad byr o'r gwaith i ddatblygu'r agenda yn y dyfodol.
- 10 Dylid ystyried yr adroddiad hwn yn grynodedig o'r gweithgareddau yn ystod y cyfnod penodol hwn.

## Adran 1: **Adolygiad o berfformiad o ran ein cynllun gweithredu amcanion cydraddoldeb**

- 11 Mae'r adran hon yn nodi'r cyflawniadau yn erbyn yr amcanion cydraddoldeb yn ein cynllun gweithredu ar gyfer 2015-2016. Roedd gennym bum amcan cydraddoldeb allweddol ar gyfer 2012-2015:
  - 11.1 **Cynnwys amrywiaeth:** Byddwn yn cynnwys amrywiaeth ymhellach wrth gyflawni ein swyddogaethau statudol.
  - 11.2 **Arweinyddiaeth:** Bydd ein harweinwyr yn parhau i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.
  - 11.3 **Llywodraethu:** Byddwn yn rhoi prosesau llywodraethu effeithiol ar waith i sicrhau cydraddoldeb a chynhwysiant.
  - 11.4 **Staff:** Bydd ein staff yn gweithio mewn amgylchedd lle cânt eu trin ag urddas, tegwch a pharch.
  - 11.5 **Darparu gwasanaethau:** Byddwn yn parhau i ddarparu gwasanaethau o ansawdd sy'n berthnasol i anghenion cymuned amrywiol.
- 12 Mae'r adran ganlynol yn rhoi enghreifftiau o sut rydym wedi mynd i'r afael â'r amcanion a bennwyd yn 2012 drwy ein swyddogaethau rheoliadol a gweithredol.

### **Amcan un: Cynnwys amrywiaeth. Byddwn yn cynnwys amrywiaeth ymhellach wrth gyflawni ein swyddogaethau statudol**

- 13 Drwy gydol y flwyddyn rydym wedi gwneud gwelliannau i'n proses o asesu'r effaith ar gydraddoldeb. Yn fwyaf diweddar, mae hyn wedi cynnwys diwygio dogfennau er mwyn cynnwys asesiadau o'r effaith ar ddefnyddwyr Cymraeg eu hiaith. Nodir enghreifftiau o'r gwaith a gafodd fudd o'r asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb isod. Ni chaiff ein proses o asesu cydraddoldeb ei chynnal ar unrhyw adeg benodol; rydym yn parhau i ddysgu gwersi a gwneud gwelliannau i'r broses ac yn ailedrych ar y canfyddiadau ar adegau gwahanol yn ein hamserlenni datblygu polisi.
- 14 Un enghraifft o faes allweddol o'n gwaith a gafodd fudd o'r broses o asesu'r effaith ar gydraddoldeb oedd **y broses o weithredu'r model ailddilysu ar gyfer nyrsys a bydwagedd**. Ers i'r broses o weithredu'r model ailddilysu gael ei gweithredu ym mis Ionawr 2016, rydym wedi rhoi mesurau ar waith a amlinellwyd yn yr asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb er mwyn lliniaru unrhyw effaith negyddol bosibl ar grwpiau penodol. Mae'r rhain yn cynnwys:
  - 14.1 Sicrhau addasiadau rhesymol (er enghraifft, fersiwn papur o'r ffurflen gais ar gyfer cofrestryddion ag anabledd sy'n effeithio ar eu gallu i ddefnyddio system gais ar-lein).
  - 14.2 Cynnig trefniadau cymorth amgen i'r rhai na allant fodloni'r gofynion ar gyfer ailddilysu oherwydd nodwedd warchodedig, yn enwedig beichiogrwydd/mamolaeth neu salwch cysylltiedig ag anabledd. Er enghraifft, mewn amgylchiadau penodol, caniatáu estyniad i'r dyddiad

gwneud cais am ailddilysu a hysbysu cofrestryddion o leiaf 60 diwrnod cyn y dyddiad cau ar gyfer anfon eu cais.

- 14.3 Cyhoeddi manylion y trefniadau cymorth amgen hyn ar ddalen canllaw ar y microsafle ailddilysu.
- 14.4 Mynd y tu hwnt i ofynion cyhoeddi yn ein cynllun iaith Gymraeg a chyhoeddi fersiynau Cymraeg o'n canllawiau ar gyfer cofrestryddion, cadarnhawyr a chyflogwyr ar ein gwefan.
- 15 Rydym yn monitro anghenion a safbwyntiau cofrestryddion yn barhaus, ynghyd â'u defnydd o'r mesurau uchod a byddwn yn eu hailystyried fel rhan o adolygiad ehangach o'r prosesau, dogfennau a dulliau cyfathrebu a ddisgwylir yn ystod ail hanner 2016.
- 16 Fel yr eglurir isod, roedd cyflwyno NMC Ar-lein yn rhan o'r rhaglen hon. Bellach, mae gennym yr adnoddau i allu ystyried materion cydraddoldeb ac amrywiaeth fel rhan o'r rhaglen monitro data barhaus. Mae hyn yn golygu y byddwn yn gallu croesdablu nodweddion gwarchoddedig â meysydd eraill yn y sgriniau cais am ailddilysu. Bydd hyn, ynghyd ag adroddiadau eraill, yn ein galluogi i nodi a oes unrhyw dystiolaeth o effaith andwyol ar bobl sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig dros amser.
- 17 Yn olaf, mae cydraddoldeb ac amrywiaeth yn rhan fawr o'r rhaglen ymchwil allanol tair blynedd o hyd ar gyfer ailddilysu. Gwnaethom gyhoeddi tendr ar gyfer y gwaith ymchwil hwn a nodi cynigydd dewisol. Roedd y tendr hwn yn cynnwys gofyniad penodol i nodi unrhyw effaith wahaniaethol ar gyfer grwpiau amrywiol o gofrestryddion a chleifion/aelodau o'r cyhoedd.

**Amcan dau: Arweinyddiaeth. Bydd ein harweinwyr yn parhau i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.**

- 18 Bu'r **grŵp llywio cydraddoldeb ac amrywiaeth** yn monitro cynnydd yn erbyn ein hamcanion cydraddoldeb. Cyfarfu'r grŵp deirgwaith yn ystod blwyddyn adrodd 2015-16. Craffodd aelodau o'r grŵp ar ddogfennau allweddol, fel strategaeth gorfforaethol yr NMC, a datblygu darnau o waith ar wahân, er enghraifft, datblygu'r cynnwys ar gydraddoldeb ac amrywiaeth ar ein tudalennau mewnwrwyd.
- 19 Ehangwyd aelodaeth y grŵp i gynnwys arsylwyr a oedd yn aelodau o staff yr NMC yr oedd eu rolau yn bwysig o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth. Enghraifft o hyn yw rheolwr y Tîm Cyswllt Tystion. Arweiniodd hyn at drafodaethau uniongyrchol â meysydd busnes ynghylch yr effaith a'r mathau o addasiadau rhesymol a wnaed ar gyfer tystion sy'n mynychu gwrandawiaadau.
- 20 Rydym yn cydnabod bod gan bob aelod o staff rôl i'w chwarae wrth ddatblygu'r agenda hon. Yn y strwythur llywodraethu cydraddoldeb ac amrywiaeth newydd, caiff arweinwyr eu nodi er mwyn ysgogi cynnydd o ran swyddogaethau rheoliadol a gweithredol yr NMC.

**Amcan tri: Llywodraethu. Byddwn yn rhoi prosesau llywodraethu effeithiol ar waith i sicrhau cydraddoldeb a chynhwysiant.**

- 21 Cydnabod ein cyfrifoldebau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 er mwyn sicrhau nad yw ein gwaith yn effeithio mewn ffordd annheg ar grwpiau sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig. Gwnaethom gomisiynu ymchwil annibynnol er mwyn gwella ein dealltwriaeth o ddatblygiad a chanlyniadau **cofrestryddion o gefndiroedd du a lleiafrifoedd ethnig a atgyfeiriwyd at achos cymhwyster i ymarfer.**
- 22 Sefydlwyd grŵp cynghori o 10 o randdeiliaid allanol yn cynnwys cyflogwyr, undebau ac arbenigwyr pwnc i lywio'r broses o ddatblygu gwaith ymchwil. Disgwylir i'r prosiect gael ei gwblhau ar ddiwedd 2016. Drwy gynnwys grŵp o randdeiliaid allanol, llwyddom i ddatblygu dirnadaeth well o'r ffactorau cyd-destunol sy'n dylanwadu ar bryderon newydd a godir, a dangos ein hymrwymiad i ofyn cwestiynau am ein hymarfer ein hunain.
- 23 Byddwn yn ystyried ein gwaith ymchwil ar gofrestryddion o gefndiroedd du a lleiafrifoedd ethnig a atgyfeiriwyd at achos cymhwyster i ymarfer, ac mae'r canfyddiadau'n debygol o ysgogi camau gweithredu gan yr NMC ac eraill o bosibl. Byddwn hefyd yn gweithio gyda chyrff eraill yn yr amgylchedd iechyd er mwyn dylanwadu ar newid a fydd yn arwain at ganlyniadau tecach a mwy cynhwysol ar gyfer nyrsys a bydwagedd o gefndiroedd du a lleiafrifoedd ethnig.
- 24 Mae ein rhaglen ymchwil wedi datblygu sawl prosiect a all gael effaith sylweddol ar ein dealltwriaeth o degwch ein gwaith rheoliadol. Yn ogystal â gwneud gwaith ymchwil ar ddeall datblygiad a chanlyniadau nyrsys a bydwagedd o gefndiroedd du a lleiafrifoedd ethnig mewn perthynas â chymhwyster i ymarfer, gwnaethom hefyd sefydlu gwerthusiad o'r prawf sgiliau clinigol ar gyfer nyrsys o dramor. Datblygwyd prosiect i wella ein proses o fonitro data mewn achosion cymhwyster i ymarfer hefyd, a ddylai wella ein dealltwriaeth o ganlyniadau gwahanol ar gyfer grwpiau amrywiol o gofrestryddion.
- 25 Lansiodd **NMC Ar-lein** ar ddechrau 2015. Mae'r gwasanaeth diogel yn galluogi nyrsys a bydwagedd i reoli eu cofrestrriad ar-lein a chwblhau holiadur amrywiaeth. Rydym wedi gwella ansawdd ein proses o fonitro amrywiaeth yn sylweddol drwy NMC Ar-lein. Mae'r adroddiadau data yn y ddogfen hon yn dangos ein proses well ar gyfer monitro data amrywiaeth.
- 26 Bydd rôl NMC Ar-lein o gasglu data amrywiaeth gofrestryddion yn rhoi data y gallwn ddibynnu arnynt. Bydd gwelliannau yn y system yn ein helpu i sicrhau gwelliannau yn ein gwaith o ddadansoddi data ynghylch gofrestryddion mewn prosiectau a gwaith ymchwil yn y dyfodol. Bydd hefyd yn ein galluogi i lunio adroddiadau gwell yn gyffredinol ar effaith gweithgareddau (cofrestru, ailddilysu a chymhwyster i ymarfer) ar grwpiau gwahanol o nyrsys a bydwagedd. Rydym yn disgwyl i'r ganran o ddata sydd gennym wella'n raddol dros amser. Mae nyrsys a bydwagedd yn fwy tebygol o ymddiried eu data personol i ni pan fyddant yn gweld ein bod yn gwneud defnydd da ohonynt.
- 27 Un enghraifft o faes y bydd ein data am amrywiaeth yn ychwanegu gwerth ato yw'r modd rydym yn sefydlu ein dull o adrodd ar ddata ailddilysu. Bydd ein hadroddiad blynyddol cyntaf yn ystod misoedd cyntaf 2017-18 yn cynnwys data am gofrestryddion yn ôl nodweddion gwarchoddedig.

**Amcan pedwar: Staff. Bydd ein staff yn gweithio mewn amgylchedd lle cânt eu trin ag urddas, tegwch a pharch.**

- 28 Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yr un mor gymwys i gyflogeion ag i unrhyw un sy'n gweithio gyda ni ac yn cyfrannu at ein darpariaeth. Ein nod yw sicrhau bod pawb, p'un a ydynt yn gweithio'n rhan amser, yn llawn amser, dros dro neu'n interim, yn cael eu trin â thegwch a pharch. Mae'r broses ddethol o ran cyflogaeth yn seiliedig ar addasrwydd a gallu, ynghyd â'r cyfle i gael dyrchafiad, hyfforddiant neu unrhyw fudd arall. Anogir cyflogeion i ddatblygu i'w llawn potensial, a'n nod yw datblygu doniau a gallu ein gweithlu er mwyn gwneud y gorau o'n creadigrwydd a'n llwyddiant.
- 29 Mae'r broses o ddatblygu ein strategaeth Pobl arfaethedig yn seiliedig ar yr egwyddorion hyn. Fel rhan o hyn, rydym yn bwriadu llunio cynllun gweithredu cydraddoldeb ac amrywiaeth i'r gweithlu. Rydym wedi cyflwyno hyfforddiant ymddygiad fel rhan hanfodol o'r modiwl sefydlu ar-lein y bydd pob cyflogai newydd yn ei gwblhau, a thrwy eu gwahodd i roi eu sylwadau, gobeithio y caiff ei hystyried yn broses ddifyr a hawdd ei defnyddio. Mae'r hyfforddiant yn orfodol a chaiff cyfraddau cwblhau eu monitro a'u holrhain bob mis. Rydym hefyd yn cynnig hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth wyneb yn wyneb a gaiff ei werthuso a chaiff yr hyn a ddysgir ei fwydo i fodiwlau yn y dyfodol.
- 30 Rydym wedi nodi meysydd i wella arnynt o ran sut rydym yn defnyddio data amrywiaeth a gesglir drwy arolwg ymgysylltu â staff a'r broses recriwtio. Byddwn yn defnyddio'r hyn a ddysgwyd yn 2016-17 er mwyn llywio ein gwaith ar y strategaeth Pobl a gwella ein prosesau recriwtio.
- 31 Roedd **arolwg staff 2015** yn cynnwys tri chwestiwn ar gydraddoldeb ac amrywiaeth. Byddwn yn parhau i gynnwys cwestiynau yn yr arolwg staff ac yn monitro tueddiadau arwyddocaol er mwyn llywio ein gwaith i fod yn gyflogwr da. Byddwn yn defnyddio canlyniadau ein harolwg staff i ddatblygu gweithgareddau cydraddoldeb ac amrywiaeth â blaenoriaeth ar gyfer ein staff amrywiol.

**Amcan pump: Darparu gwasanaethau: Byddwn yn parhau i ddarparu gwasanaethau o ansawdd sy'n berthnasol i anghenion cymuned amrywiol.**

- 32 Crëwyd y **Gwasanaeth Cyswllt Cyflogwyr** yn 2015 i roi cyswllt uniongyrchol rhwng yr NMC a chyflogwyr (yn benodol Cyfarwyddwyr Nyrsio'r GIG). Dros y flwyddyn, mae'r gwasanaeth wedi tyfu o ran adnoddau a chylch gwaith, ac mae'r defnydd a wna o wybodaeth o ran y modd y mae'n rhyngweithio â chyflogwyr wrthi'n cael ei ddatblygu. Mae'r posibilrwydd o ymgysylltu â Chyfarwyddwyr Nyrsio ynghylch materion ehangach a ddaw i'n sylw, er enghraifft anghymesuredd gweithdrefnau disgyblu ar gyfer nyrsys a bydwagedd o gefndiroedd du a lleiafrifoedd ethnig yn cael ei archwilio fel rhan o hyn.
- 33 Gwnaethom ddatblygu polisi ar **addasiadau rhesymol mewn gweithgareddau cymhwyster i ymarfer**. Datblygwyd y polisi ar ôl cynnal arolwg ar ddealltwriaeth ac ymwybyddiaeth aelodau o staff o sut i gynnig addasiadau rhesymol ar gyfer cofrestryddion ac aelodau o'r cyhoedd. Datblygwyd cynllun gweithredu a chynllun monitro er mwyn cefnogi'r polisi. Un flaenoriaeth a nodwyd gennym ar gyfer y tair blynedd nesaf yw diwygio'r polisiâu addasiadau rhesymol yng ngweddill y busnes



yn unol â'r hyn a ddysgwyd o'r broses o roi'r polisi ar waith o ran cymhwyster i ymarfer.

- 34 Drwy waith ein **Tîm Cyswllt Tystion**, gwnaethom ddatblygu'r rhyngwyneb rhwng yr NMC a thystion a allai fod yn agored i niwed. Gall fod heriau mewn perthynas â'r modd y byddwn yn cyfathrebu â thystion ar bob cam o'r ymchwiliad a'r broses gwrandawriad ac yn eu cefnogi. Yn aml, gall tystion fod o grwpiau sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig (er enghraifft pobl ag anableddau dysgu, pobl â phroblemau iechyd meddwl, merched beichiog a phobl nad ydynt yn siarad Saesneg). Mae'r tîm hwn yn sicrhau bod y broses wrandawriad yn fwy hygyrch i dystion, gan roi cymorth ychwanegol pan fo angen. Mae rhai enghreifftiau wedi cynnwys neilltuo Cynghorwyr Cymorth Tystion ar gyfer y tystion pan fyddant yn rhoi tystiolaeth drwy gyswllt fideo a chael tystiolaeth gan dystion wyneb yn wyneb gyda gofalywr ac eiriolwyr yn rhoi cymorth ychwanegol.

## Camau nesaf

- 35 Bydd y flwyddyn nesaf yn gyfnod o newid i'r NMC. Mae ein rhaglen Drawsnewid ar waith, ac rydym yn ymwybodol y dylid ystyried cydraddoldeb, amrywiaeth a hawliau dynol ym mhob rhan o'n gwaith sy'n effeithio ar randdeiliaid mewnol ac allanol.
- 36 Gan fod yr amcanion cydraddoldeb ac amrywiaeth a nodir yn yr adroddiad blynyddol hwn wedi dod i ben yn 2015, rydym wedi achub ar y cyfle hwn i adolygu ein dull gweithredu o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth, yn cynnwys sut rydym yn pennu ein hamcanion ac yn adrodd arnynt. Yn 2016-17, byddwn yn rhoi fframwaith cydraddoldeb ac amrywiaeth newydd yr NMC ar waith â blaenoriaethau yn unol â'r amcanion cydraddoldeb ac amrywiaeth a nodir yn y Strategaeth ar gyfer 2015-2020. Rydym yn cydnabod bod ein gweithgareddau cydraddoldeb ac amrywiaeth ar draws pedwar maes gydag arweinyddiaeth yn ganolog iddo; staff, polisi (yn cynnwys prosesau), cyfathrebu a thystiolaeth. Felly, yn y fframwaith cydraddoldeb ac amrywiaeth newydd, caiff gweithgareddau eu nodi mewn cynlluniau busnes a chofrestrau risg cyfarwyddiaethau, a'u monitro drwy adroddiadau perfformiad a risg.
- 37 Ein blaenoriaeth yn y dyfodol fydd atgyfnerthu ein dull strategol o ymdrin â chydraddoldeb ac amrywiaeth gyda'r bwriad o gyflawni'r amcanion fel y nodir yn y Strategaeth ar gyfer 2015-2020: Byddwn yn:
- 37.1 Sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wrth wraidd yr hyn a wnawn.
  - 37.2 Cydymffurfio â deddfwriaeth cydraddoldeb a hawliau dynol drwy sicrhau bod ein prosesau rheoliadol yn deg, yn gyson ac yn gynhwysol.
  - 37.3 Sicrhau ein bod yn gyflogwr da. Anelu at greu gweithlu sy'n adlewyrchu'r cymunedau amrywiol rydym yn gweithredu ynddynt ar bob lefel o'n sefydliad.
  - 37.4 Defnyddio ein dylanwad i hyrwyddo gwelliannau ehangach o ran ymarfer cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

- 37.5 Meithrin ymddiriedaeth defnyddwyr gwasanaethau, cofrestryddion ac eraill sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig. Drwy ddangos dealltwriaeth o'u hanghenion a'u dymuniadau a herio achosion o wahaniaethu pan ddown yn ymwybodol o dystiolaeth.
- 37.6 Gwerthuso materion cydraddoldeb a godir yn sgil ein gwaith a mynd i'r afael â nhw yn ôl yr angen.
- 37.7 Casglu tystiolaeth sy'n ein helpu i wybod ein bod yn deg a chyson. Gweithio er mwyn gwella ansawdd a graddau data cydraddoldeb ac amrywiaeth am ein cofrestryddion drwy eu gyrfaoedd.
- 37.8 Sicrhau bod y rhai sy'n ymuno â'r gofrestr mewn sefyllfa i ymarfer yn effeithiol mewn amgylcheddau amrywiol a byd-eang.
- 37.9 Pennu ein disgwyliadau bod nyrsys a bydwagedd yn herio achosion o wahaniaethu fel rhan o'u hymarfer, eu bod yn ystyriol o wahaniaethau ac yn dangos parch tuag at bob claf, defnyddiwr gwasanaeth a chydweithiwr.
- 37.10 Ceisio amrywiaeth ymhlith y rhai sy'n gwneud cais i fod yn aelodau o'r Cyngor, pwyllgorau a phaneli.
- 37.11 Cael ein cydnabod yn sefydliad sy'n cynnal arfer gorau o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, gan gynnwys drwy gyrraedd safonau a gydnabyddir gan y sector.
- 38 Yn ogystal â'r newidiadau gweithredol a fydd yn sicrhau gwelliannau i'n systemau rheoli data mewnol (e.e. NMC Ar-lein), bwriedir datblygu newidiadau rheoliadol sylweddol dros y blynyddoedd i ddod. Mae hyn yn cynnwys newidiadau i'r safonau a'r fframwaith addysg, yn ogystal â chosbau a chanllawiau newydd o ran cymhwyster i ymarfer. Fel rhan o'r datblygiadau hyn, rydym yn cynnal asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb er mwyn deall sut y gallai'r newidiadau arwain at wahaniaethau o ran mynediad, profiadau a chanlyniadau i grwpiau gwahanol sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig a ble y bydd angen i ni gymryd camau gweithredu er mwyn dileu neu liniaru'r gwahaniaethau hynny.

## **Adran 2: adroddiad ar ddata amrywiaeth yr NMC 2015-2016**

- 39 Mae'r adran hon yn nodi'r data amrywiaeth sydd gennym am y grwpiau canlynol rhwng mis Ebrill 2015 a mis Mawrth 2016:
- 39.1 aelodau o'r Cyngor a phwyllgorau a oedd yn eu swydd ar 31 Mawrth 2016
  - 39.2 aelodau o staff a gyflogwyd rhwng 1 Ebrill 2015 a 31 Mawrth 2016
  - 39.3 aelodau'r panel cymhwyster i ymarfer ar 31 Mawrth 2016
  - 39.4 aseswyr cyfreithiol ar 31 Mawrth 2016
  - 39.5 nyrsys a bydwagedd a oedd ar y gofrestr ar 31 Mawrth 2016
  - 39.6 nyrsys a bydwagedd a oedd yn destun achosion cymhwyster i ymarfer ar gamau gwahanol rhwng 1 Ebrill 2015 a 31 Mawrth 2016.
- 40 Nod yr adran hon yw rhannu data cydraddoldeb ac amrywiaeth ar ein gweithlu, aelodau'r Cyngor, aelodau'r panel cymhwyster i ymarfer ac aseswyr cyfreithiol yn ogystal â'r nyrsys a'r bydwagedd ar ein cofrestr.

### **Dadansoddi'r data**

- 41 Wrth gyflwyno'r data yn yr adroddiad hwn, mae'r canrannau wedi'u talgrynnu i'r rhif cyfan agosaf. Mewn nifer fach o achosion, mae hyn yn golygu y gall y data greu cyfanswm o ychydig yn fwy neu lai na 100 y cant.
- 42 Er ei bod yn bwysig yn ein barn ni i gyhoeddi data perthnasol, mae rhai setiau data yn anghyflawn. Os felly, efallai na fydd yn bosibl cymharu cynnwys y set ddata â'r boblogaeth ehangach; ac felly dylai darllenwyr fod yn wylidwrus ynghylch dod i gasgliadau ehangach. Mae'n arbennig o bwysig nodi hyn pan fydd canran uchel o ddata 'anhysbys'.
- 43 Mae hefyd yn bwysig nodi mai ystadegau disgrifiadol yw'r data a ddefnyddir gennym isod. Mae hynny'n golygu ein bod yn edrych ar ddadansoddiadau o wahanol nodweddion gwarchoddedig unigol heb ystyried ffactorau eraill a all effeithio ar y canlyniadau (er enghraifft cymwysterau addysgol, statws economaidd-gymdeithasol, statws mewnfudo diweddar neu nodweddion gwarchoddedig eraill).

### **Ffynonellau data**

- 44 Daw'r data yn yr adroddiad hwn o nifer o'n cronfeydd data; nodir y manylion isod:
- 44.1 Caiff data ynghylch aelodau o'r Cyngor a phwyllgorau eu dal gan y tîm Llywodraethu a'u casglu gan ddefnyddio holiadur cydraddoldeb ac amrywiaeth dewisol.
  - 44.2 Caiff data ynghylch y gweithlu eu dal gan y tîm adnoddau dynol a'u casglu gan ddefnyddio holiadur cydraddoldeb ac amrywiaeth dewisol.

- 44.3 Caiff data ynghylch aelodau'r panel cymhwyster i ymarfer ac aseswyr cyfreithiol eu dal gan dîm cymorth y panel cymhwyster i ymarfer a'u casglu gan ddefnyddio holiadur cydraddoldeb ac amrywiaeth dewisol.
- 44.4 Caiff data ynghylch nyrsys a bydwagedd (gan gynnwys data am achosion cymhwyster i ymarfer) eu cadw ar ein cofrestr. Caiff y data amrywiaeth am ein cofrestr eu casglu drwy gyfuno ffynonellau (er enghraifft drwy gofrestrriad cychwynnol ac NMC Ar-lein).

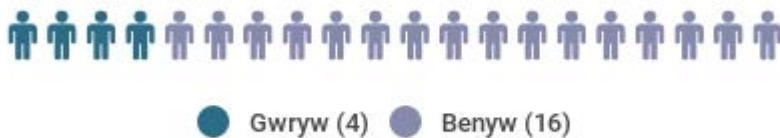
### Gwella ein data

- 45 Rydym yn parhau i wella ein data amrywiaeth ac mae gennym sawl rhaglen waith er mwyn gwneud y gwelliannau hyn. Gall rhai o'r newidiadau hyn arwain at anawsterau wrth adrodd ar dueddiadau ers yr adroddiad blynyddol diwethaf.
- 46 Dylid darllen y data yn yr adroddiad hwn ar wahân gan na ellir eu cymharu'n hawdd â blynyddoedd blaenorol oherwydd dulliau casglu amrywiol. Oherwydd y cyfyngiadau hyn, rydym yn gyfyngedig o ran yr hyn y gallwn ei gasglu ynghylch canlyniadau a phrofiadau amrywiol cofrestryddion â nodweddion gwarchoddedig gwahanol.

### Aelodau o'r Cyngor a phwyllgorau

- 47 Y Cyngor yw corff llywodraethu'r NMC a chaiff ei bwerau a'i ddyletswyddau eu nodi yng Ngorchymyn NMC 2001. Yn unol â'r Gorchymyn, mae'r Cyngor yn cynnwys chwe chofrestrydd a chwe aelod lleyg, y mae o leiaf un ohonynt yn byw neu'n gweithio'n gyfan gwbl yng Nghymru, Lloegr, yr Alban a Gogledd Iwerddon.
- 48 Penodir aelodau ar y Cyngor a phwyllgorau yn dilyn proses recriwtio agored, dryloyw a chystadleuol. Gwneir penodiadau i'r Cyngor gan y Cyfrin Gyngor ac maent yn agored i broses sicrwydd gan yr Awdurdod Safonau Proffesiynol sy'n rhoi sicrwydd i'r Cyfrin Gyngor bod ein prosesau yn deg a chadarn. Rydym yn dilyn arfer da yn ein holl brosesau recriwtio.
- 49 Mae'r proffil isod yn dangos data amrywiaeth 20 o aelodau a oedd yn eu swydd ar 31 Mawrth 2016. Cesglir ystadegau cydraddoldeb ac amrywiaeth pan gaiff aelod ei benodi i'r Cyngor a phwyllgorau (mae'r ffurflenni yn ddienw). O blith yr 20 aelod, cawsom 14 o ymatebion.

### Rhyw



## Cyfeiriadedd rhywiol



● Heterorywiol (13) ● Wedi dewis peidio ag ateb (1) ● Anhysbys (6)

## Anabledd



● Ddim yn anabl (12) ● Anabl (1) ● Wedi dewis peidio ag ateb (1)  
● Anhysbys (6)

## Ethnigrwydd



● Gwyn (11) ● O gefndir du a lleiafrifoedd ethnig (2)  
● Wedi dewis peidio ag ateb (1) ● Anhysbys (6)

## Oedran



● 40-49 (5) ● 50-59 (5) ● 60-65 (2) ● 65+ (1)  
● Wedi dewis peidio ag ateb (1) ● Anhysbys (6)

## Crefydd a Chred

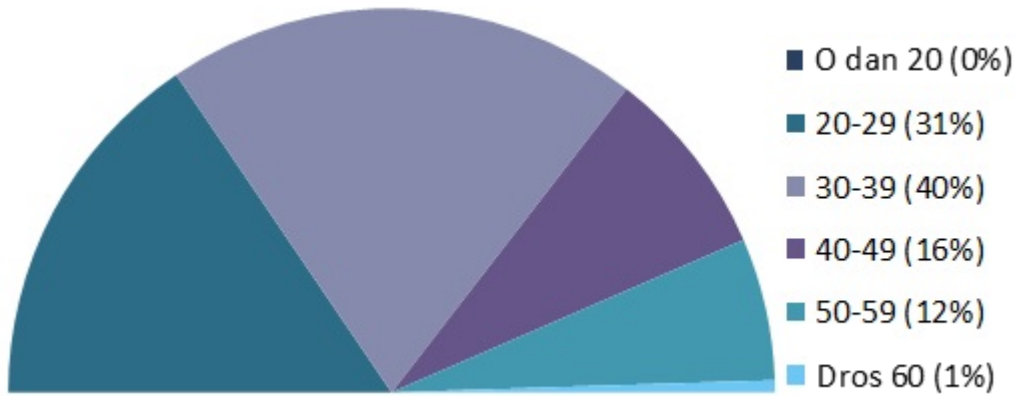


● Cristnogol (7) ● Dim credoau crefyddol (6)  
● Wedi dewis peidio ag ateb (1) ● Anhysbys (6)

## Gweithlu

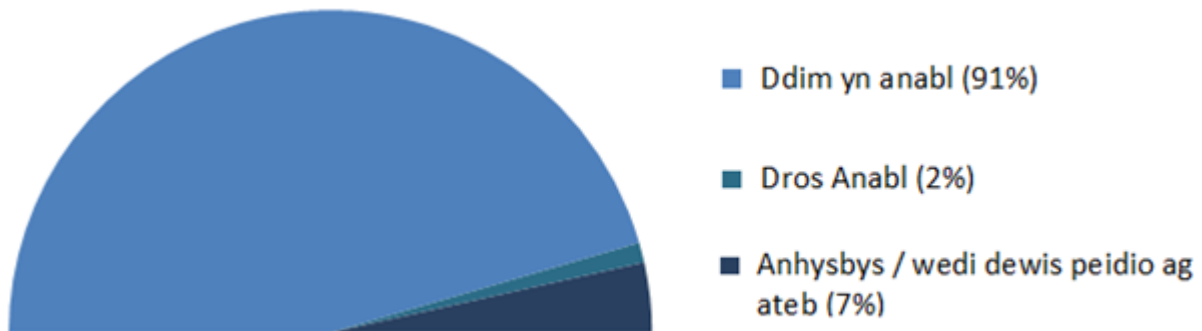
50 Mae proffil y gweithlu yn dangos data amrywiaeth staff a gyflogwyd rhwng 1 Ebrill 2015 a 31 Mawrth 2016. Ar ddiwedd mis Mawrth 2016, roedd 611 o aelodau o staff.

### Siart 1: Beth yw proffil oedran ein gweithlu?



### Siart 2: Beth yw proffil anabledd ein gweithlu?

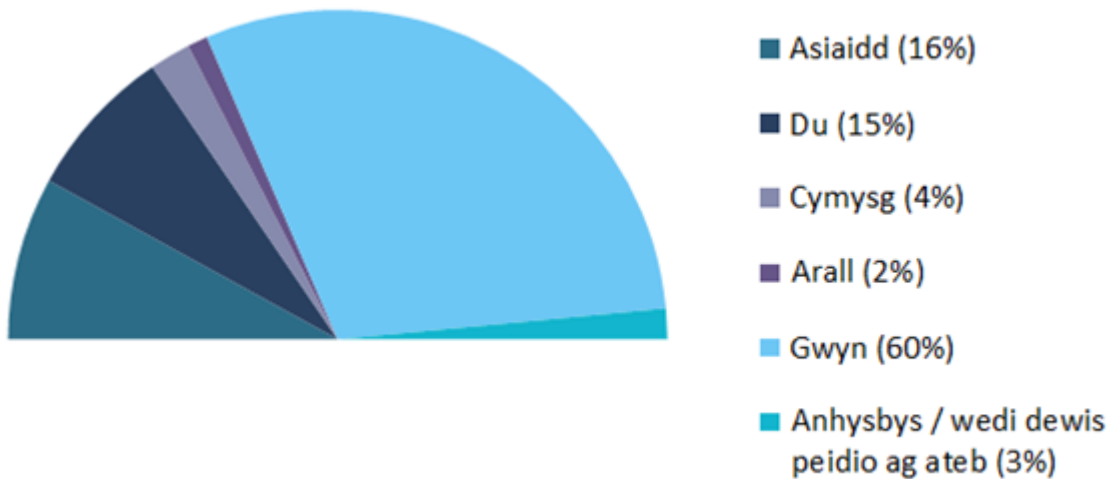
51 Mae'r NMC yn cyflogi dau y cant o staff sy'n nodi eu bod yn anabl. Mae hyn yn is o lawer na'r 15 y cant o'r boblogaeth anabl o oedran gweithio yn Llundain<sup>ii</sup>. Nid yw statws anabledd saith y cant o staff yn hysbys, a all effeithio'n sylweddol ar y gymhariaeth wirioneddol.



### Siart 3: Beth yw proffil ethnigrydd ein gweithlu?

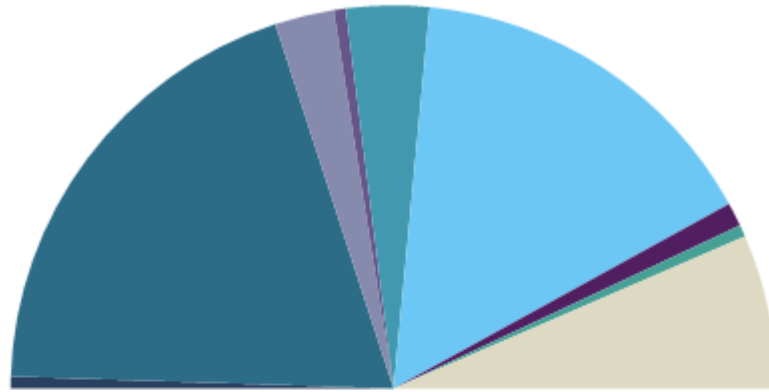
52 Mae ffigurau diweddaraf Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS) yn dangos bod 5.4 miliwn o bobl o oedran gweithio yn Llundain rhwng mis Ebrill 2013 a mis Mawrth 2014. Pobl wyn oedd yn cyfrif am 62 y cant o'r boblogaeth o oedran gweithio a phobl dduon a lleiafrifoedd ethnig oedd yn cyfrif am y 38 y cant oedd yn weddill, yn enwedig pobl dduon (11 y cant), pobl o gefndiroedd cymysg/lluosog (tri y cant), Asiaidd (13 y cant) a grwpiau ethnig eraill (11 y cant)<sup>iii</sup>.

- 53 Mae grwpiau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig yn cyfrif am 37 y cant o weithlu'r NMC, sy'n ddigyfnewid ers y flwyddyn flaenorol ac yn unol â'r gyfran o 38 y cant o'r boblogaeth o oedran gweithio yn Llundain.
- 54 Gan edrych ar y data cymharol, mae'r NMC yn cyflogi pedwar y cant yn fwy o bobl sy'n nodi eu bod yn ddu, tri y cant yn fwy o bobl Asiaidd, un y cant yn fwy o bobl o gefndiroedd cymysg/lluosog, dau y cant yn llai o bobl wyn a naw y cant yn llai o grwpiau ethnig eraill. Nid yw ethnigrwydd tri y cant o staff yn hysbys, a all effeithio ar y gymhariaeth wirioneddol.



#### Siart 4: Beth yw proffil crefydd/cred ein gweithlu?

- 55 Yn ôl data Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth ONS ar gyfer 2014: nododd 50 y cant o boblogaeth Llundain eu bod yn Gristnogol; nododd 25 y cant nad oedd ganddynt unrhyw grefydd; roedd 14 y cant yn Fwslimaidd; pump y cant yn Hindŵaidd; dau y cant yn Iddewig; un y cant yn Sicaidd; un y cant yn Fwdhaidd. Nododd dau y cant o bobl yn Llundain fod ganddynt grefyddau eraill (gan nodi eu bod yn Baganaid, yn Ysbrydegwyr neu'n Jainaid er enghraifft).<sup>iv</sup>



- Bwdhaidd (1%)
- Hindwâidd (5%)
- Mwslimaidd (7%)
- Crefydd neu athroniaeth arall (2%)
- Anhysbys / wedi dewis peidio ag ateb (13%)
- Cristnogol (39%)
- Iddewig (1%)
- Dim crefydd / cred (31%)
- Sicaidd (1%)

- 56 Mae'r ffigurau hyn yn ymwneud â phoblogaeth gyfan Llundain, ond mae'r cyfraddau ar gyfer y boblogaeth o oedran gweithio ychydig yn wahanol. Er enghraifft, mae'r Trust for London yn amcangyfrif bod 11 y cant o'r boblogaeth o oedran gweithio yn Llundain wedi nodi eu bod yn Fwslimaidd yn 2012/13, gyda'r ffigur hwn ar ei uchaf ymysg pobl ifanc 16-24 oed (gyda 18 y cant yn nodi eu bod yn Fwslimaidd)<sup>v</sup>.
- 57 O gymharu â'r ffigurau hyn, mae gan weithlu'r NMC ychydig yn llai o staff sy'n Fwslimaidd (pedwar i saith y cant) a Christnogol (11 y cant). Nid oes gennym grefydd na chred 13 y cant o staff, a all effeithio'n sylweddol ar y gymhariaeth wirioneddol.

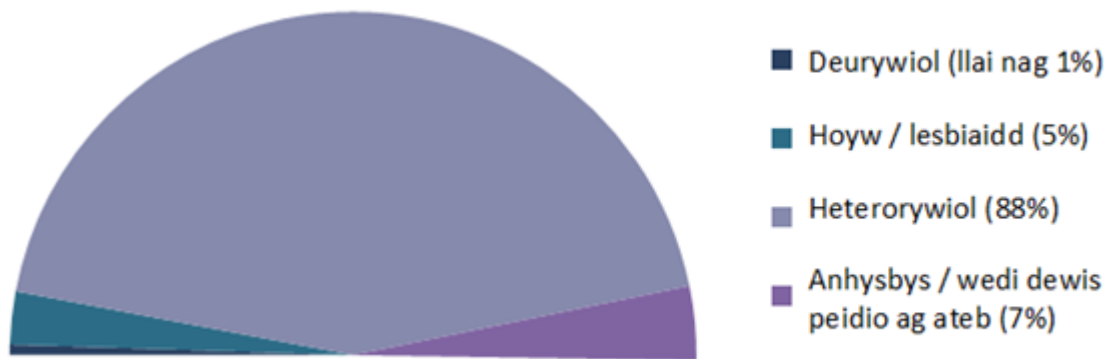
### Siart 5: Beth yw proffil rhyw ein gweithlu?





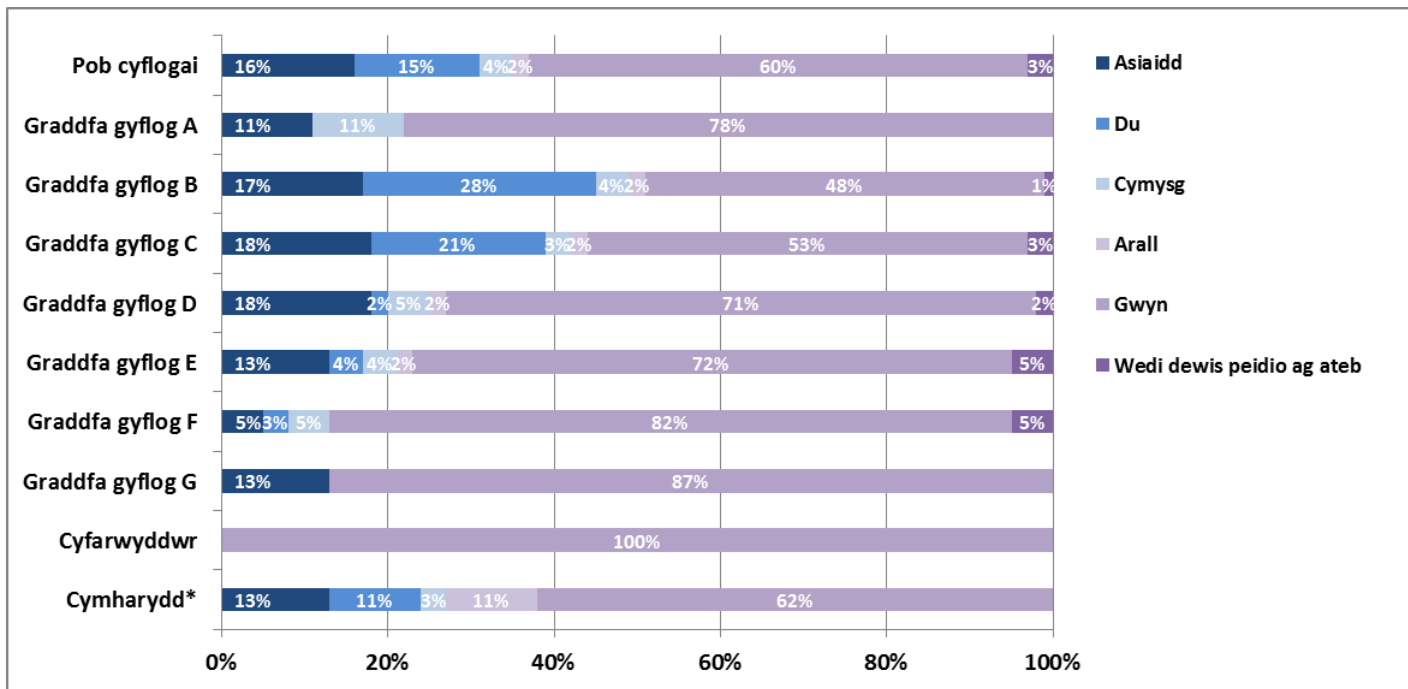
58 Mae'r gymhareb merched i ddynion yn yr NMC wedi gostwng ac mae bellach yn cyfateb i 64 y cant o ferched a 36 y cant o ddynion (2014-15: 78 y cant o ferched a 22 y cant o ddynion).

**Siart 6: Beth yw proffil cyfeiriadedd rhywiol ein gweithlu?**



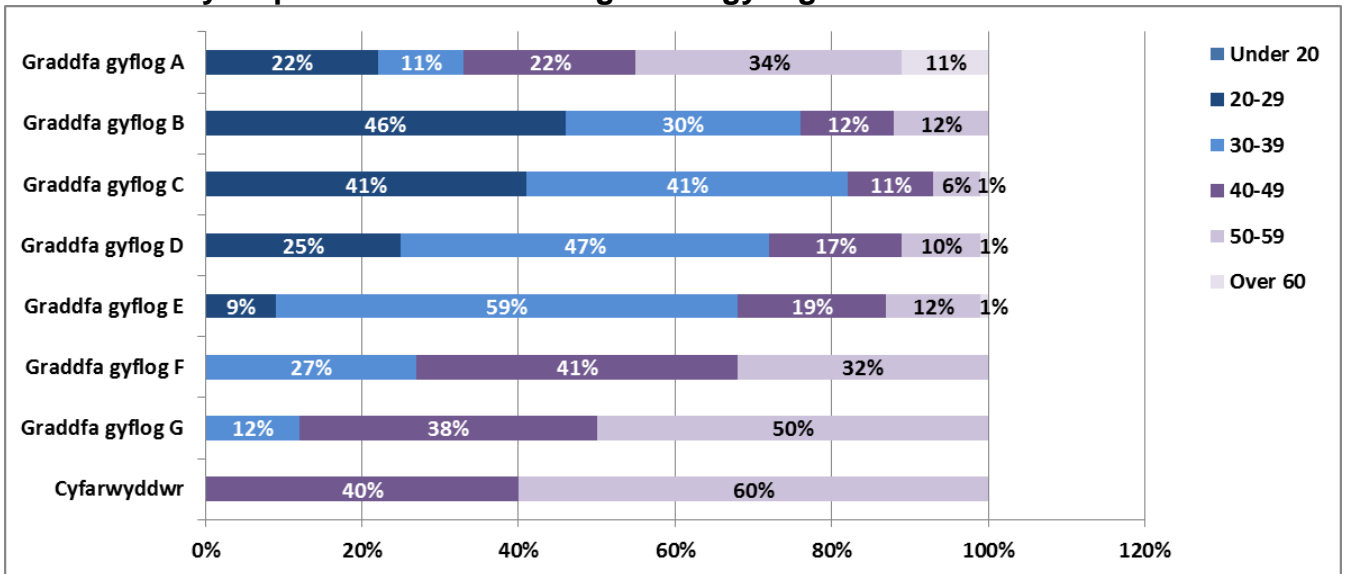
59 Mae'r gynrychiolaeth o gyflogeion lesbiaidd, hoyw a deurywiol yn bump i chwech y cant. Amcangyfrifir fel arfer bod rhwng pump a deg y cant o'r boblogaeth yn nodi eu bod yn lesbiaidd, hoyw neu ddeurywiol.<sup>vi</sup>

## Siart 7: Beth yw'r proffil ethnigrwydd ar bob graddfa gyflog?

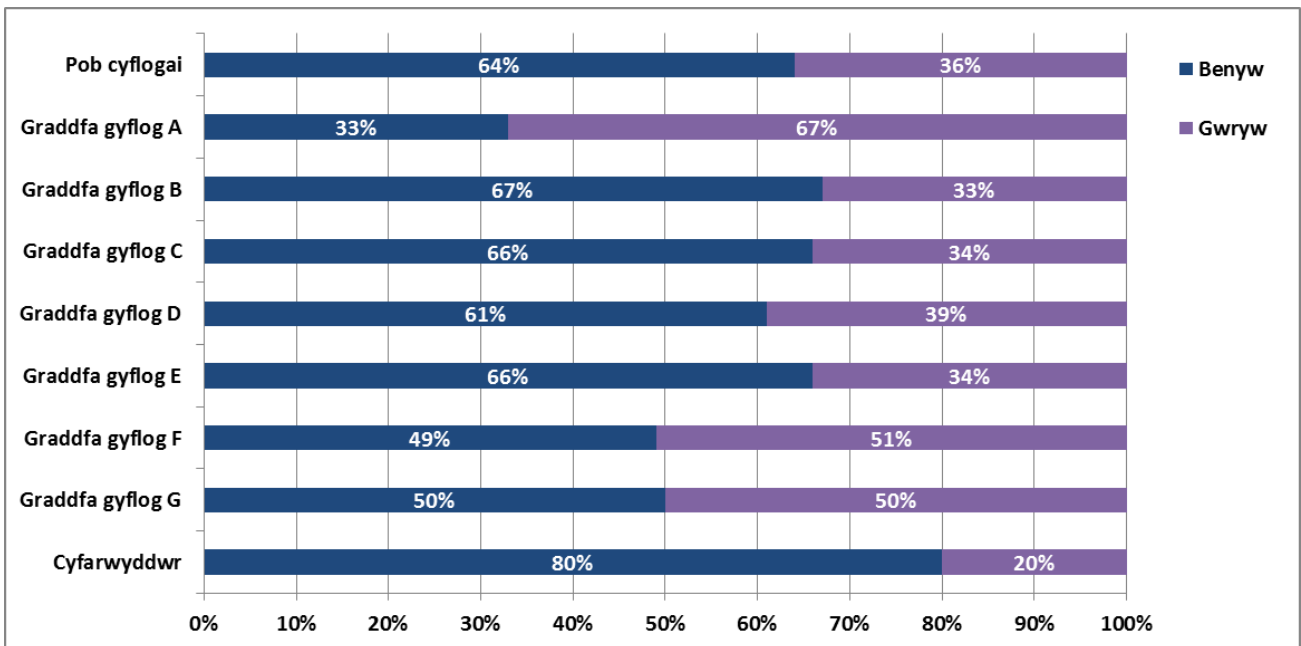


60 Mae staff a nododd bod eu hethnigrwydd yn ddu yn cyfrif am 15 y cant o'r gweithlu. Mae'r data yn nodi bod cyfran lai o staff wedi nodi eu bod yn ddu neu'n ddu Prydeinig yng ngraddfa A, rolau rheoli lefel D, ac nad oes unrhyw gynrychiolaeth ar lefel G nac o ran swyddi cyfarwyddwyr. Mae staff a ddiffiniodd bod eu hethnigrwydd yn Asiaidd yn cyfrif am 16 y cant o'r gweithlu. Mae cyfran is o staff Asiaidd yng ngraddfa gyflog G. Mae staff a nododd eu bod yn Wyn yn cyfrif am 60 y cant o'r gweithlu. Mae cyfran uwch o staff gwyn ar bob lefel heblaw lefelau B ac C, sy'n dangos bod nifer anghymesur o gyflogeion gwyn yn dal swyddi rheoli o gymharu â chyflogeion o gefndiroedd du a lleiafrifoedd ethnig. Byddwn yn archwilio'r data hwn ymhellach ac yn cymryd camau i fynd i'r afael ag unrhyw bryderon sy'n codi.

### Siart 8: Beth yw'r proffil oedran ar bob graddfa gyflog?



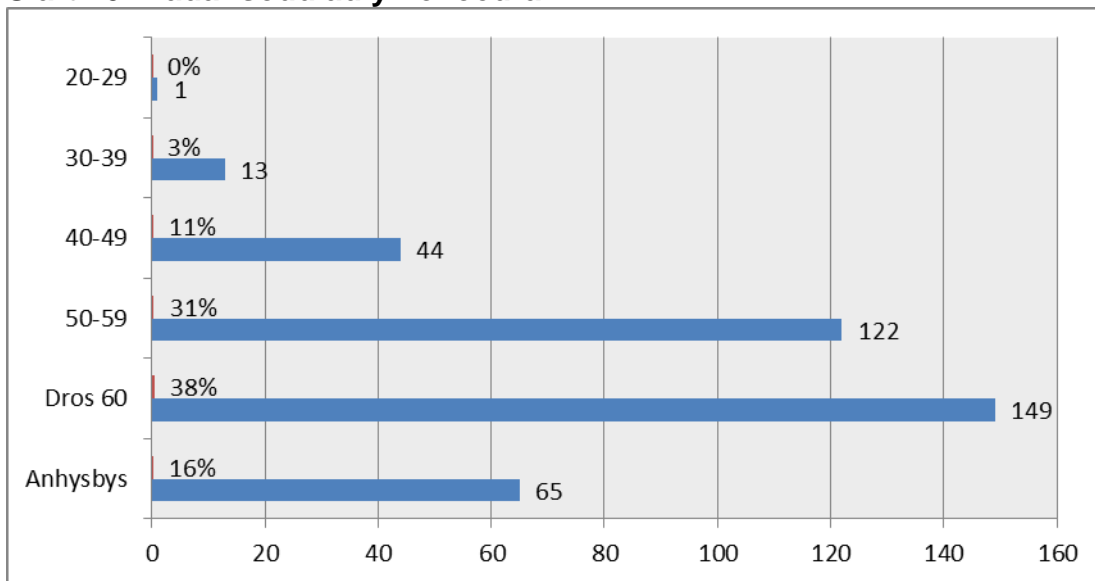
### Siart 9: Beth yw'r proffil rhyw ar bob graddfa gyflog?



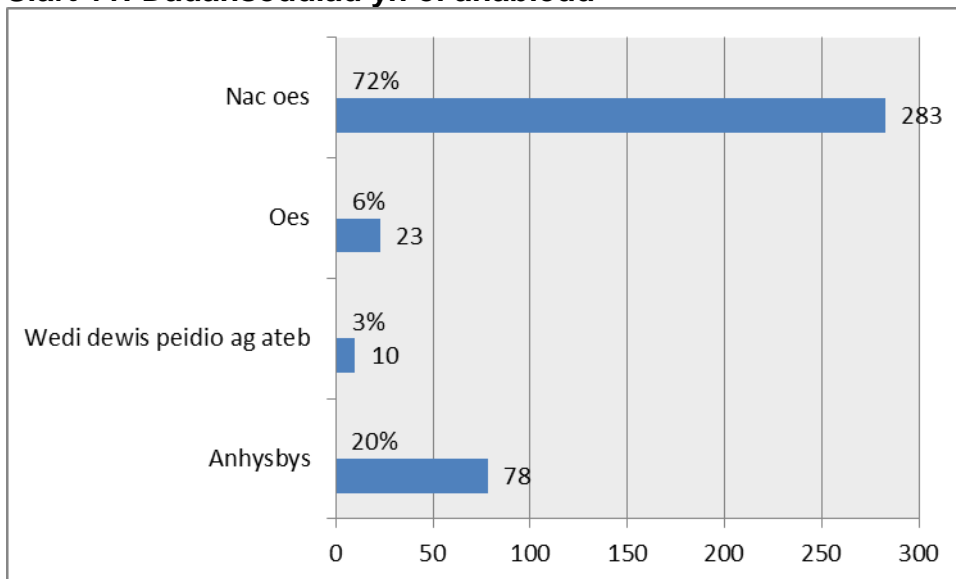
## Proffil aelodau'r panel cymhwyster i ymarfer

- 61 Mae aelodau'r panel cymhwyster i ymarfer yn wneuthurwyr penderfyniadau annibynnol a nhw sy'n gwbl gyfrifol am wneud penderfyniadau mewn gwrandawiadau cymhwyster i ymarfer. Bydd o leiaf un aelod o'r panel yn nyrs neu'n fydwraig. Hefyd, bydd o leiaf un aelod lleyg ar y panel - mae hyn yn golygu nad yw'n rhan o'r proffesiwn ac nad yw wedi'i gynnwys ar gofrestr yr NMC.
- 62 Mae'r proffil cymhwyster i ymarfer yn darparu data amrywiaeth aelodau'r panel cymhwyster i ymarfer ar 31 Mawrth 2016. Roedd gan y panel 394 o aelodau.

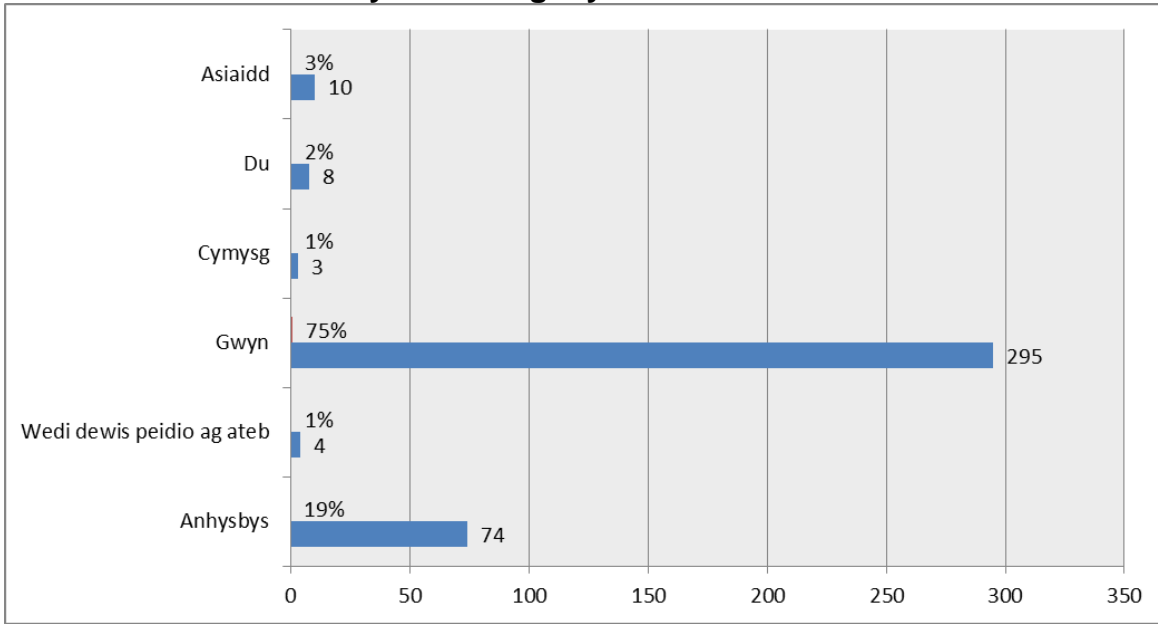
### Siart 10: Dadansoddiad yn ôl oedran



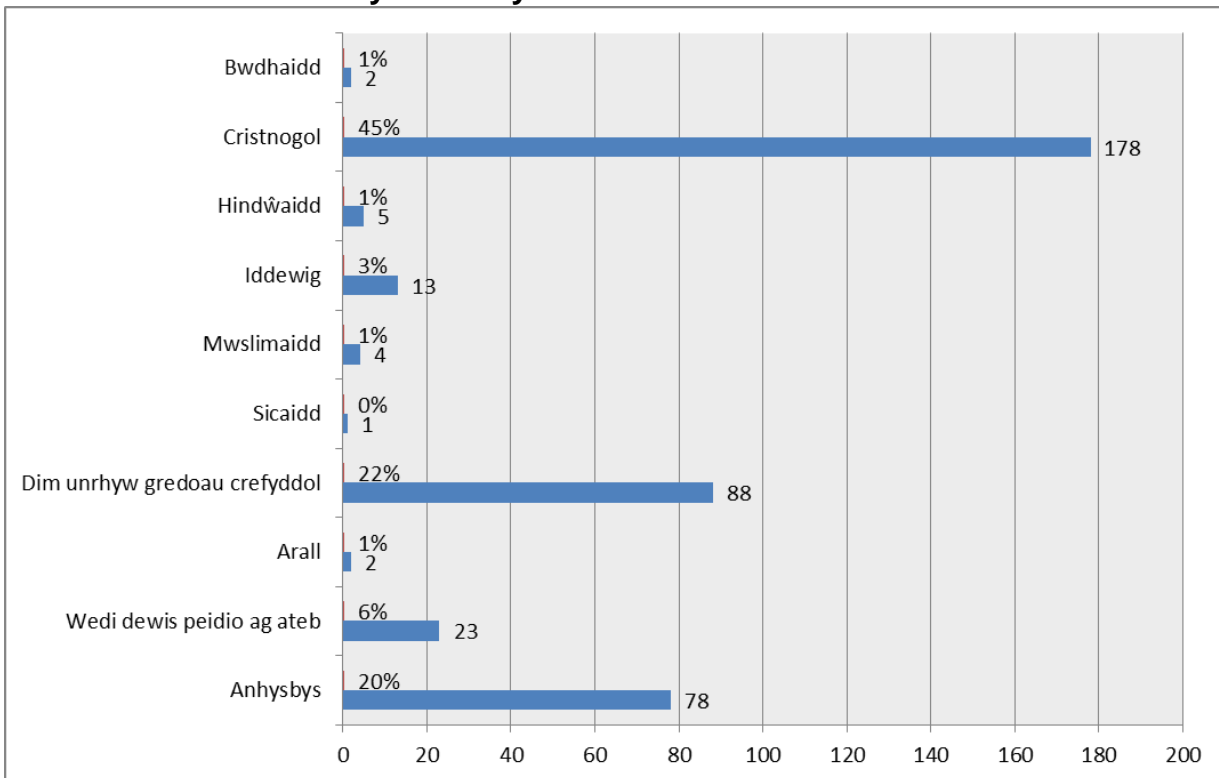
### Siart 11: Dadansoddiad yn ôl anabledd



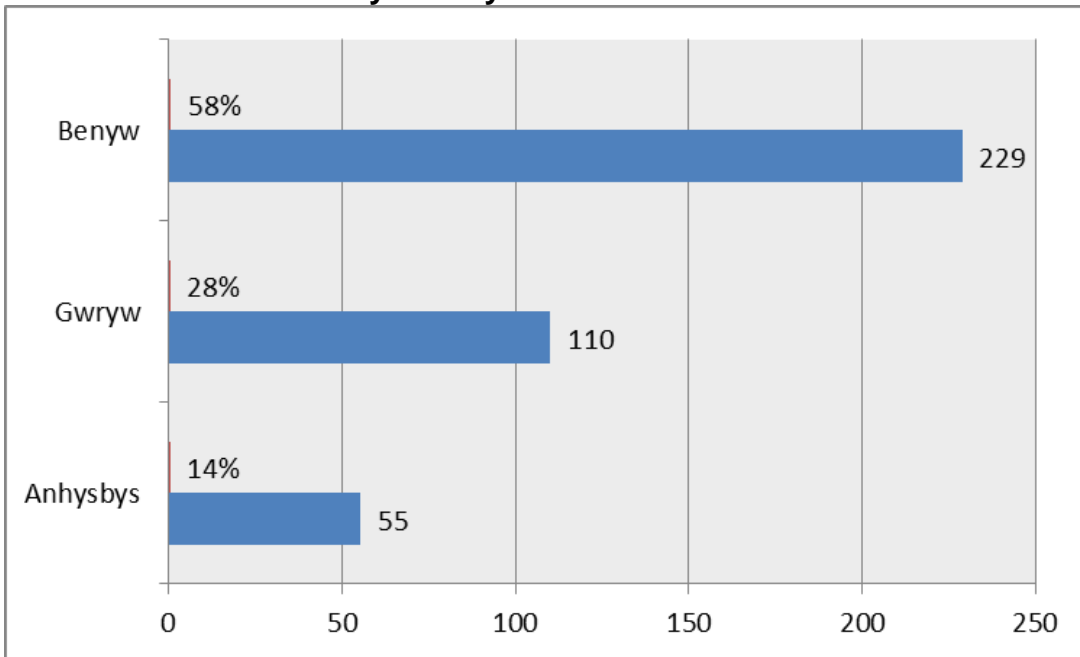
**Siart 12: Dadansoddiad yn ôl ethnigrwydd**



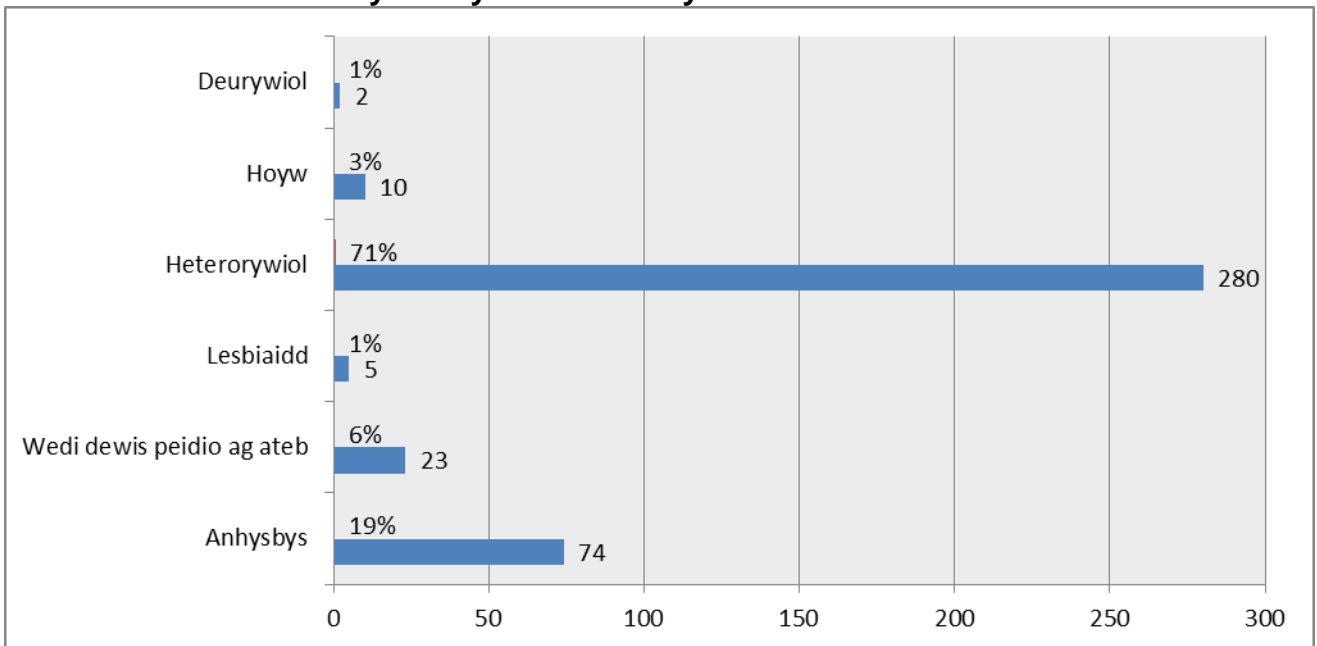
**Siart 13: Dadansoddiad yn ôl crefydd/cred**



**Siart 14: Dadansoddiad yn ôl rhyw**



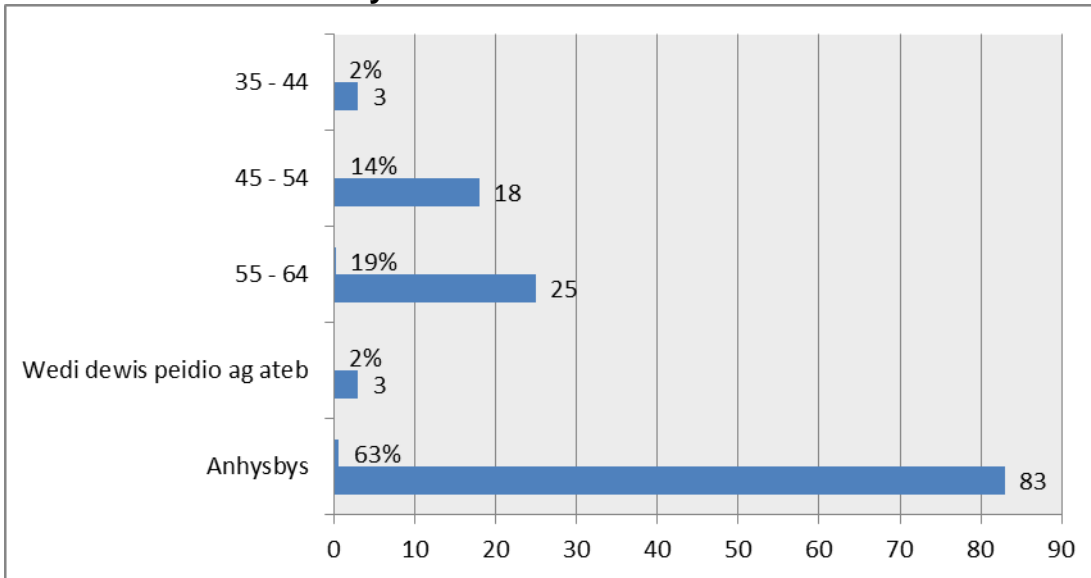
**Siart 15: Dadansoddiad yn ôl cyfeiriadedd rhywiol**



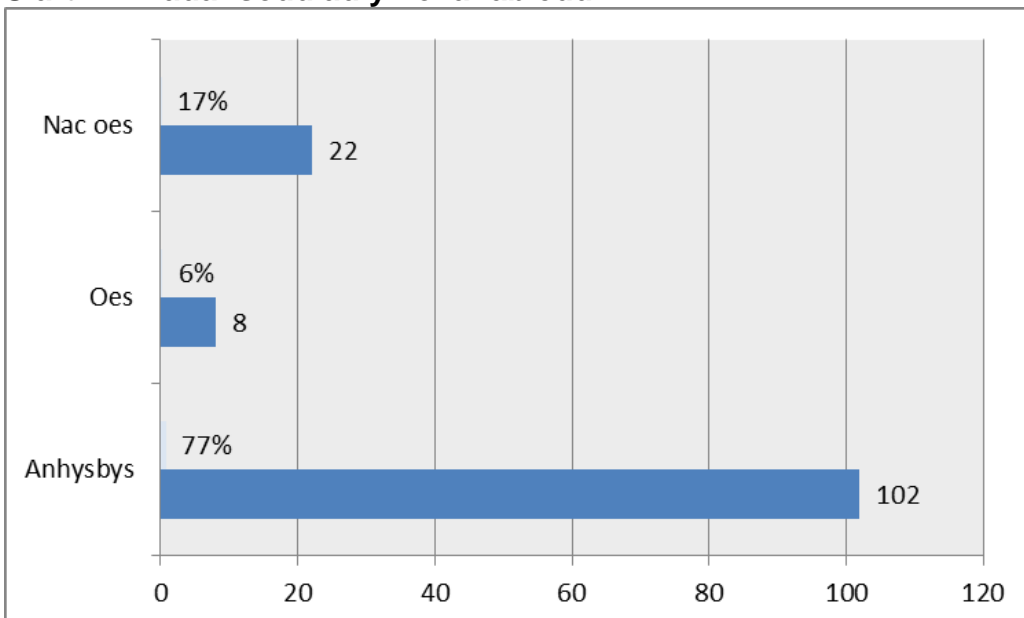
## Proffil aseswyr cyfreithiol

- 63 Bargyfreithwyr neu gyfreithwyr annibynnol a phrofiadol yw aseswyr cyfreithiol sy'n cynghori aelodau'r panel cymhwyster i ymarfer ar y gyfraith yn ystod gwrandawiadau cymhwyster i ymarfer.
- 64 Mae'r proffil aseswyr cyfreithiol yn dangos data amrywiaeth aseswyr cyfreithiol ar 31 Mawrth 2016. Roedd 132 o aseswyr cyfreithiol.

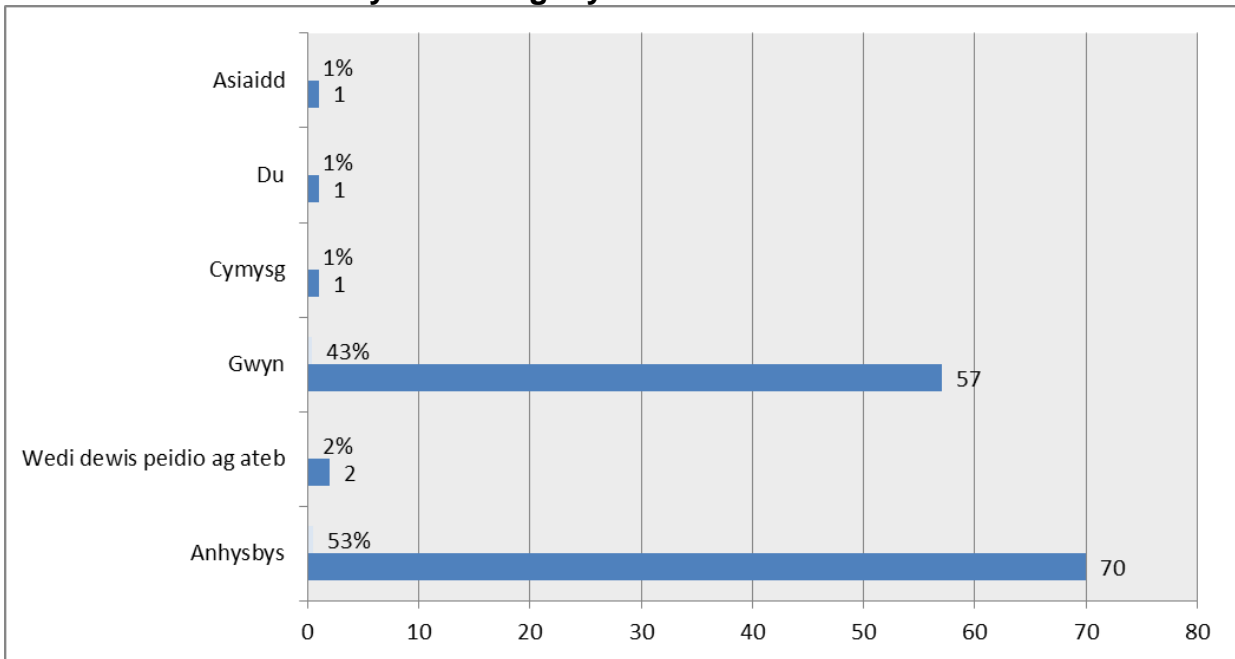
### Siart 16: Dadansoddiad yn ôl oedran



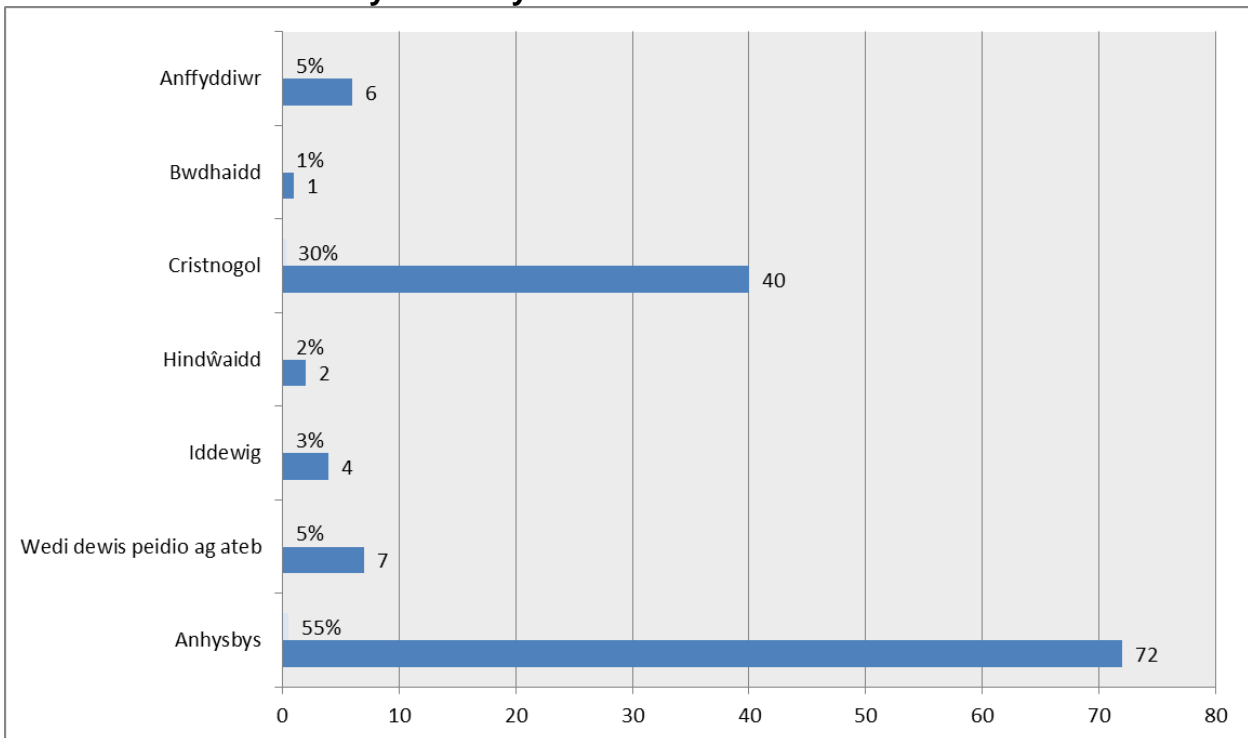
### Siart 17: Dadansoddiad yn ôl anabledd



**Siart 18: Dadansoddiad yn ôl ethnigrwydd**

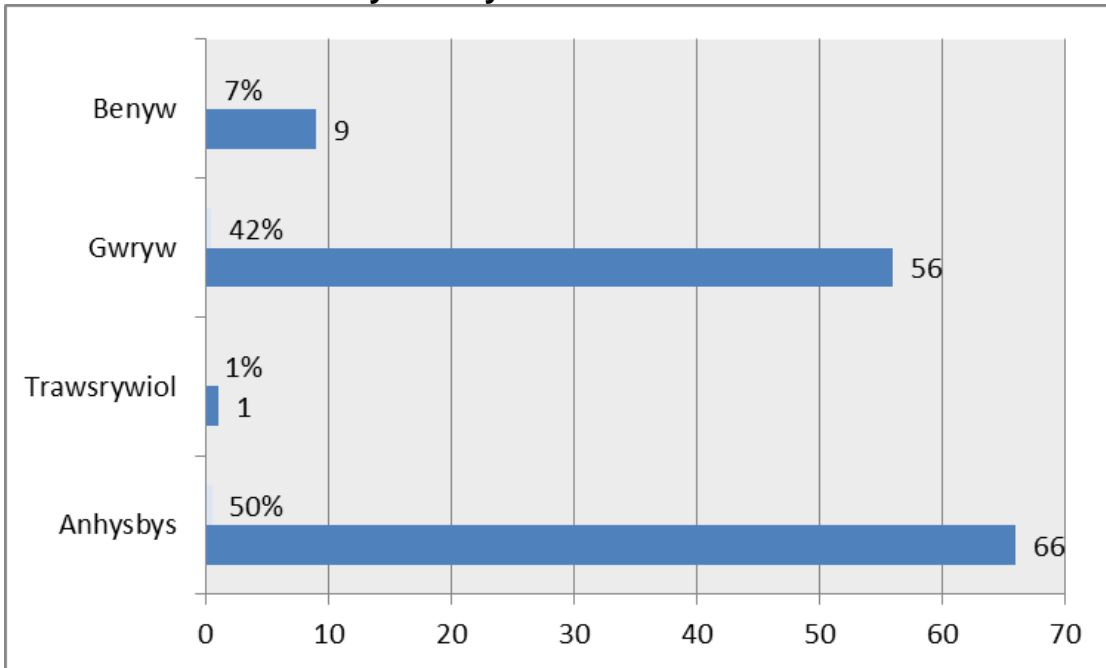


**Siart 19: Dadansoddiad yn ôl crefydd/cred**

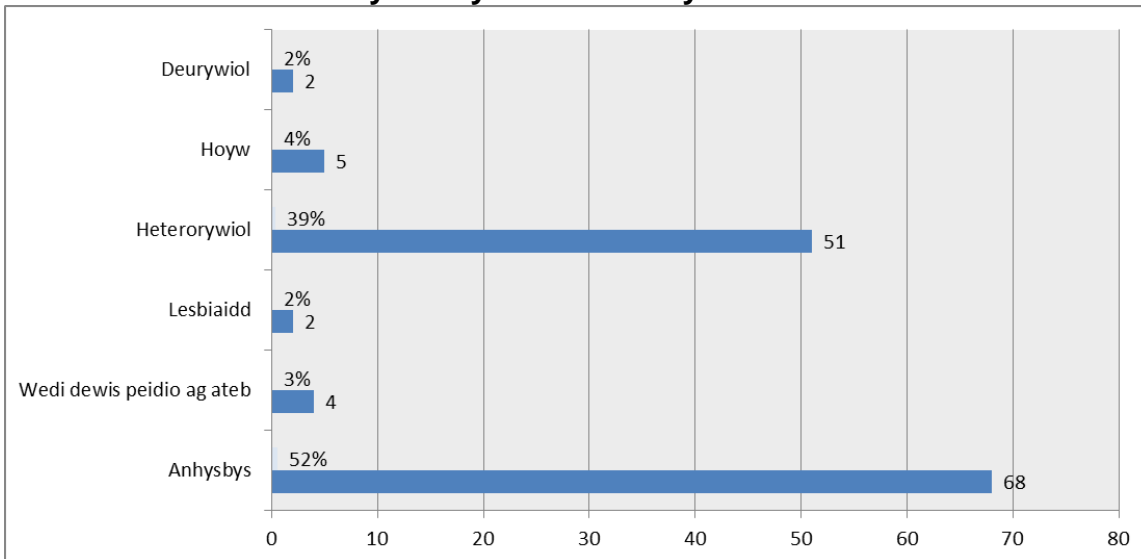




**Siart 20: Dadansoddiad yn ôl rhyw**



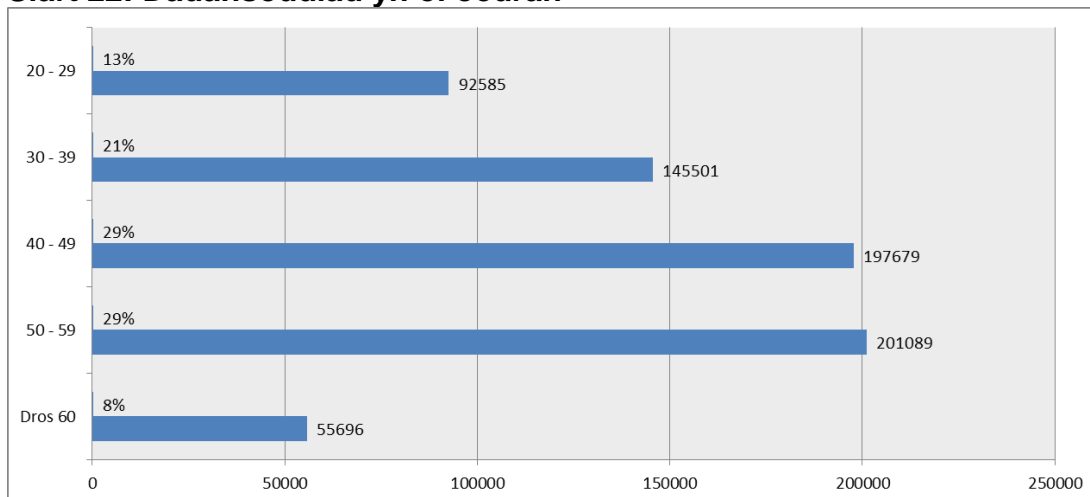
**Siart 21: Dadansoddiad yn ôl cyfeiriadedd rhywiol**



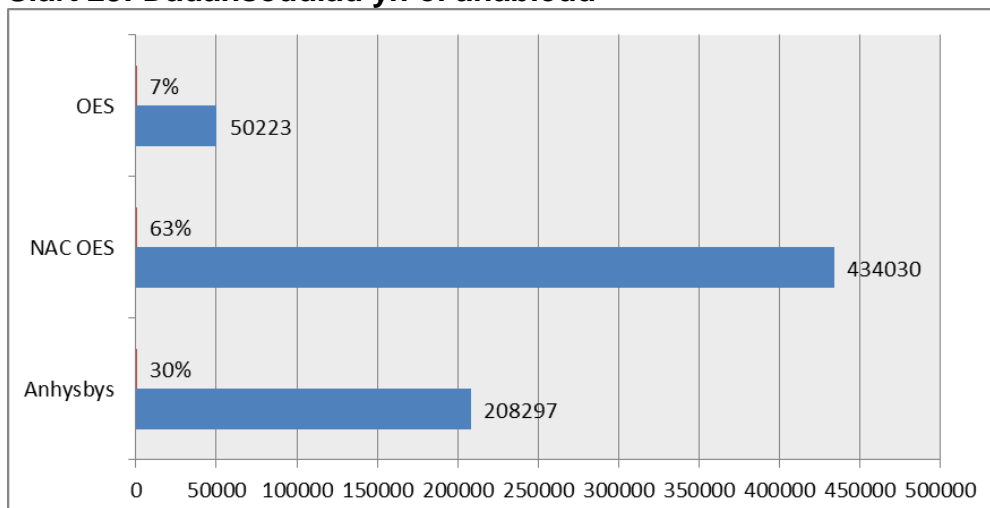
## Proffil nyrsys a bydwagedd ar ein cofrestr

- 65 Fel rhan o'n dyletswydd i ddiogelu'r cyhoedd mae'n rhaid i ni gadw cofrestr gywir o nyrsys a bydwagedd a gaiff ymarfer yn y DU yn gyfreithlon. Dim ond nyrs neu fydwaig sy'n cyrraedd ein safonau a all gael ei chynnwys ar y gofrestr, ac aros arni.
- 66 Mae'r proffil o'r gofrestr yn dangos data amrywiaeth y 692,550 o nyrsys a bydwagedd a oedd ar ein cofrestr ar 31 Mawrth 2016.
- 67 Rydym yn cydnabod pa mor bwysig yw data o ran deall sut y gall ein gwaith rheoliadol a gweithredol effeithio ar grwpiau sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig mewn ffyrdd gwahanol. Rydym wedi buddsoddi'n sylweddol yn y broses o wella ein casgliad, systemau a gwaith dadansoddi data ers 2015. Mae'r broses o sefydlu NMC Ar-lein, y system gofrestru ac ailddilysu ar-lein ar gyfer nyrsys a bydwagedd wedi rhoi'r cyfle i ni gynyddu canran y data amrywiaeth sydd gennym am ein cofrestryddion. Wrth i fwy o nyrsys a bydwagedd ailddilysu dros y tair blynedd nesaf, bydd gennym set ddata fwy cyflawn. Bydd yr adroddiadau blynyddol ar ailddilysu yn rhoi dadansoddiad o nyrsys a bydwagedd yn ôl nodwedd warchoddedig.

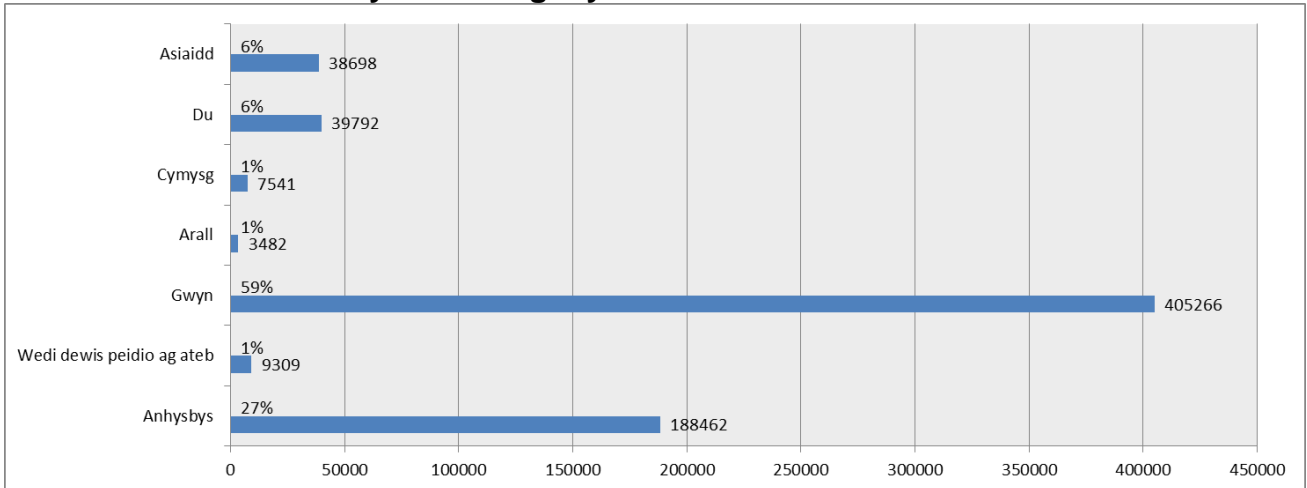
### Siart 22: Dadansoddiad yn ôl oedran



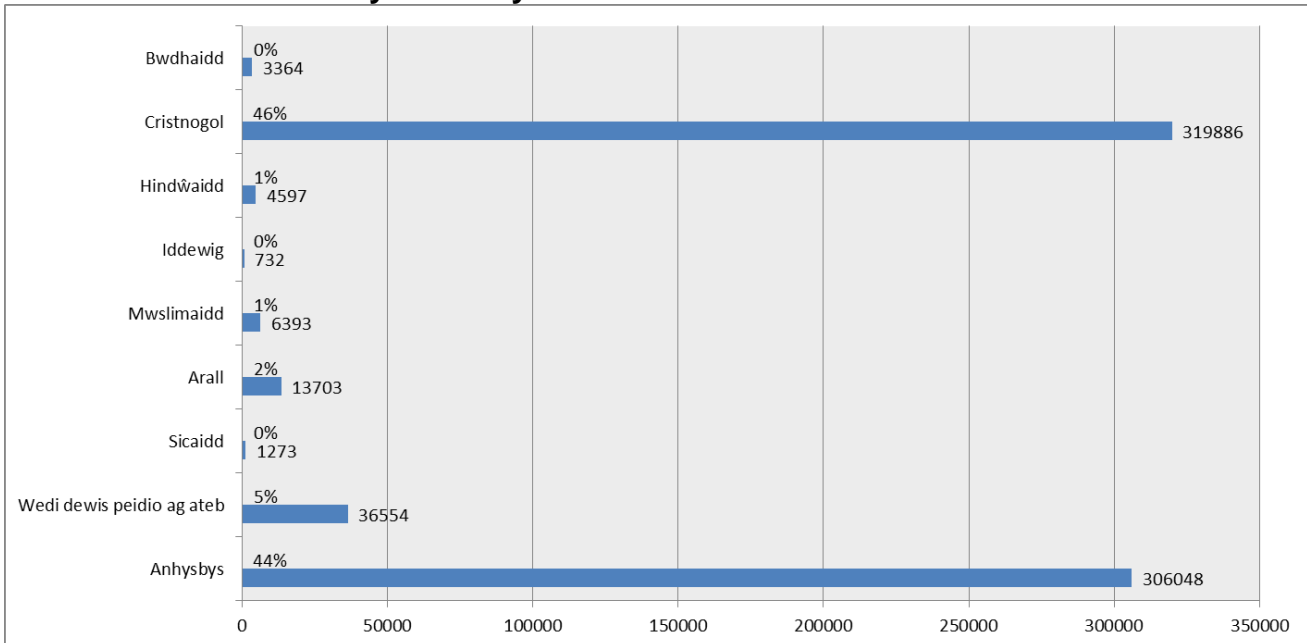
### Siart 23: Dadansoddiad yn ôl anabledd



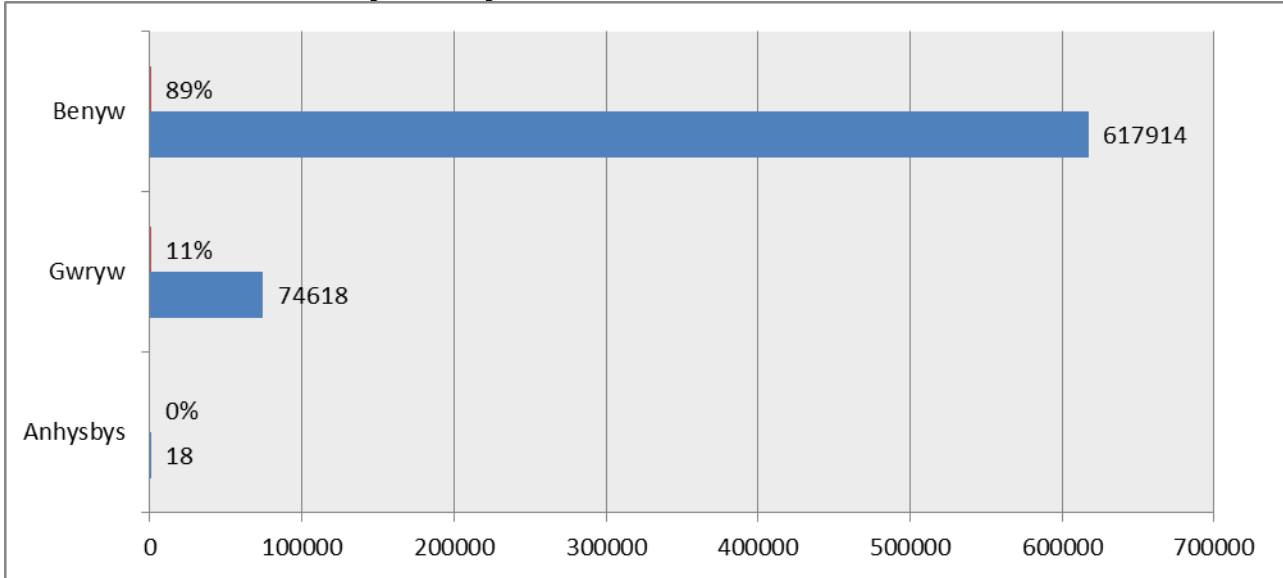
### Siart 24: Dadansoddiad yn ôl ethnigrwydd



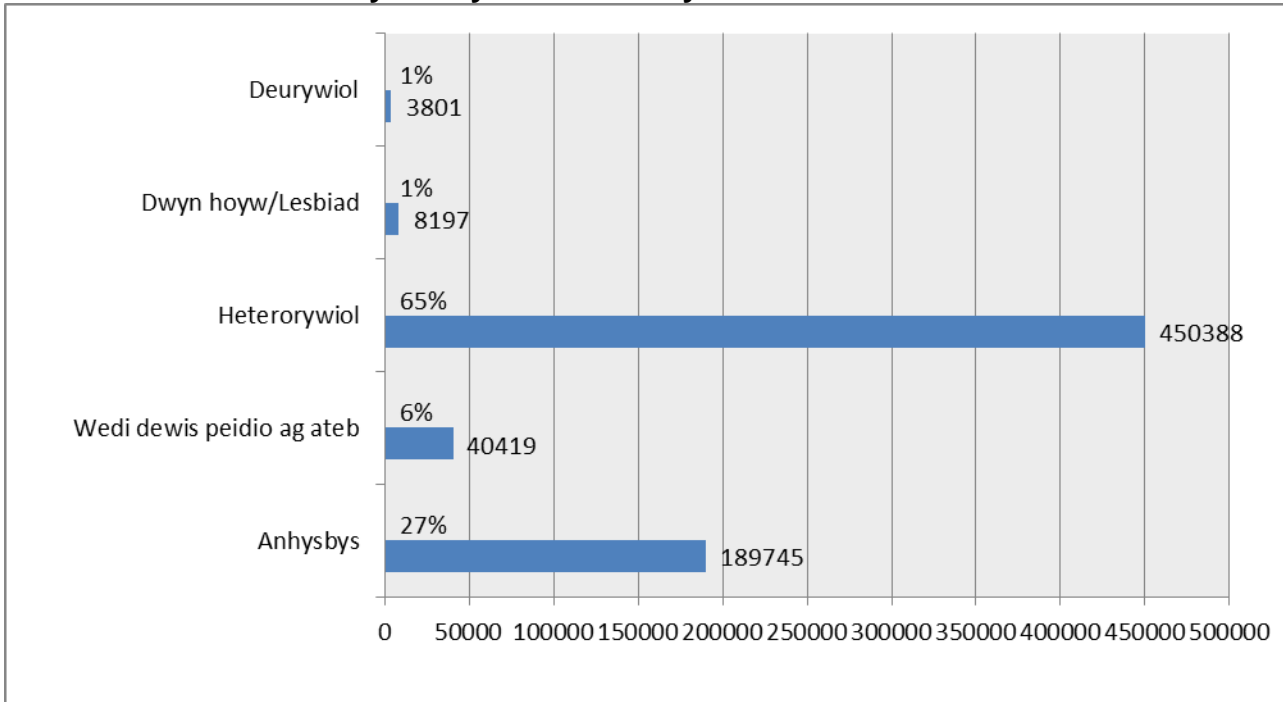
### Siart 25: Dadansoddiad yn ôl crefydd/cred



**Siart 26: Dadansoddiad yn ôl rhyw**



**Siart 27: Dadansoddiad yn ôl cyfeiriadedd rhywiol**



## Data cymhwyster i ymarfer

- 68 Mae'r data cymhwyster i ymarfer a gyhoeddwyd yn yr adroddiad hwn yn dangos bod canlyniadau gwahanol ar gyfer grwpiau gwahanol. Gwnaethom gomisiynu gwaith ymchwil er mwyn deall natur y gwahaniaethau hyn yn well. Caiff y gwaith ymchwil hwn ei gyhoeddi ar ddiwedd 2016. Ar ôl cyhoeddi'r gwaith ymchwil hwn, byddwn yn nodi'r materion allweddol a all ymgysylltu â'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol i ddileu achosion o wahaniaethu, datblygu cyfleoedd cyfartal a meithrin cydberthnasau da, y gall yr NMC fynd i'r afael â nhw o fewn ein rôl a'n cylch gwaith fel rheoleiddiwr nyrsio a bydwreigiaeth. Byddwn yn cynnwys aelodau'r Grŵp Cynghori Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig a gefnogodd y broses o ddatblygu'r fanyleb ymchwil hon drwy nodi'r materion hyn.
- 69 Bydd y broses o roi'r fframwaith cydraddoldeb ac amrywiaeth newydd ar waith ar ddiwedd 2016 a dechrau 2017 yn cynnig dull o ddatblygu camau gweithredu er mwyn gwella ein dealltwriaeth o'r canlyniadau gwahanol a amlygir yn yr adroddiad hwn.

## Proffil achos cymhwyster i ymarfer

- 70 Mae bod yn addas i ymarfer yn golygu bod gan nyrs neu fydwraig y sgiliau, y wybodaeth, yr iechyd a'r cymeriad i wneud ei gwaith yn ddiogel ac yn effeithiol. Mae'n ofynnol i bob nyrs neu fydwraig ddatgan yn rheolaidd ei bod yn addas i ymarfer yn ddiogel.
- 71 Rydym wedi dadansoddi'r data amrywiaeth am y proffiliau achos cymhwyster i ymarfer a ddelir gennym yn ôl nodweddion gwarchoddedig ar gyfer y camau allweddol canlynol o'n proses cymhwyster i ymarfer:
- 72 **Pryderon newydd:** Lle codwyd pryder â ni am gymhwyster i ymarfer nyrs neu fydwraig.
- 73 **Gorchmynion interim:** Achosion lle ceir risg ddifrifol ac uniongyrchol i ddiogelwch claf neu'r cyhoedd. Byddwn yn cymryd camau brys drwy osod gorchmyn interim er mwyn atal neu gyfyngu ar ymarfer y nyrs neu'r fydwraig dan sylw.
- 74 **Canlyniadau Archwilydd Achos:** Unwaith y bydd ein hadolygiad cychwynnol wedi cadarnhau bod achos o fewn ein cylch gwaith a'n bod wedi cwblhau ein hymchwiliad i'r honiadau, yna bydd yr Archwilydd Achos yn penderfynu a oes achos i'w ateb.
- 75 **Dyfarniad:** Canlyniadau achosion a atgyfeirir gan yr Archwilydd Achos ar gyfer gwrandawriad terfynol gan banel o'r Pwyllgor Ymddygiad a Chymhwysedd neu'r Pwyllgor Iechyd.
- 76 Gellir gweld y data amrywiaeth a ddelir am nyrs neu fydwraig sy'n destun gweithdrefnau cymhwyster i ymarfer ar gofrestr ganolog yr NMC. Rydym yn canolbwyntio ar wella ein proses o gasglu data, yn cynnwys sicrhau ei bod yn cyrraedd safonau arfer da.

## Pryderon newydd

- 77 Pan fyddwn yn cael pryder newydd, rydym yn ymchwilio i weld a yw'r gŵyn yn ymwneud â nyrs neu fydwraig sydd ar ein cofrestr. Ar ôl cynnal adolygiad cychwynnol, os nad yw'r unigolyn yn nyrs neu'n fydwraig gofrestredig, neu os nad yw'r honiadau'n arwain at achos o ddiffyg cymhwyster i ymarfer, byddwn yn cau'r achos.
- 78 Mae'r adran hon yn nodi manylion y data amrywiaeth ar gyfer y 4,512 o bryderon newydd a oedd yn gysylltiedig ag unigolion a nodwyd ar ein cofrestr.

### Siart 28 Pryderon newydd yn ôl oedran

Oedran	Cyfanswm	Canran
Dros 60	480	11%
40—59	2923	65%
30—39	788	17%
19—29	321	7%
<b>Cyfanswm</b>	<b>4512</b>	<b>100.0%</b>

### Siart 29: Pryderon newydd yn ôl anabledd

Anabledd	Cyfanswm	Canran
Nac oes	2472	55%
Oes	407	9%
Wedi dewis peidio ag ateb	136	3%
Anhysbys	1497	33%
<b>Cyfanswm</b>	<b>4512</b>	<b>100%</b>

### Siart 30: Pryderon newydd yn ôl ethnigrwydd

Ethnigrwydd	Cyfanswm	Canran
Gwyn	2147	48%
Du	505	11%
Asiaidd	68	2%
Cymysg	235	5%
Dewis peidio ag ateb	68	2%
Anhysbys	1489	33%
<b>Cyfanswm i gyd</b>	<b>4512</b>	<b>100%</b>

### Siart 31: Pryderon newydd yn ôl crefydd neu gred

Crefydd	Cyfanswm	Canran
Cristnogol	1936	43%
Hindŵaidd	35	1%
Iddewig	10	0%
Mwslimaidd	70	2%
Sicaidd	5	0%
Bwdhaidd	29	1%
Dim	571	13%
Dewis peidio ag ateb	228	5%
Anhysbys	1628	36%
Cyfanswm i gyd	4512	100%

### Siart 32: Pryderon newydd yn ôl rhyw

Rhyw	Cyfanswm	Canran
Benyw	3495	77%
Gwryw	1017	23%
Cyfanswm	4512	100%

### Siart 33: Pryderon newydd yn ôl cyfeiriadedd rhywiol

Cyfeiriadedd Rhywiol	Cyfanswm	Canran
Hoyw/Lesbiaidd	78	2%
Deurywiol	35	1%
Heterorywiol	2609	58%
Dewis peidio ag ateb	284	6%
Anhysbys	1506	33%
Cyfanswm i gyd	4512	100%

## Gorchmynion interim

- 79 Os bydd iechyd a lles y cyhoedd mewn perygl uniongyrchol a difrifol, gallwn weithredu ar unwaith i gyfyngu ar allu nyrs neu fydwraig i ymarfer drwy gyflwyno gorchmyn interim.
- 80 Pan gredwn y gall fod angen gorfodi gorchmyn interim, bydd panel pwyllgor ymarfer yn cyfarfod i ystyried a ddylai'r nyrs neu'r fydwraig gael ei hatal dros dro ar unwaith neu a ddylid cyfyngu ar y ffordd y gall ymarfer, nes i ni gwblhau ymchwilio i'r achos.
- 81 Bydd panel yn ystyried pa un a yw'r gorchmyn interim:
1. Yn angenrheidiol er mwyn diogelu'r cyhoedd.
  2. Er budd y cyhoedd.
  3. Er budd y nyrs neu'r fydwraig.

- 82 Rydym yn asesu achosion yn barhaus drwy gydol y broses. Os daw gwybodaeth newydd i'r amlwg ar unrhyw adeg yn ystod y broses cymhwyster i ymarfer sy'n awgrymu bod risg uniongyrchol a difrifol i'r cyhoedd, rydym yn ystyried a oes angen gosod gorchymyn interim.
- 83 Mae'r adran hon yn ymdrin â'r data amrywiaeth sydd ar gael ar gyfer y 705 o achosion a fu'n destun gorchymyn amodau ymarfer interim neu orchymyn atal dros dro interim.
- 84 Rhwng 1 Ebrill 2015 a 31 Mawrth 2016 gwnaethom 685 o orchymynion interim mewn digwyddiadau gorchymynion interim. Roedd 319 yn orchymynion amodau ymarfer interim. Roedd 366 yn orchymynion atal dros dro interim. Rhoddwyd 20 o orchymynion interim eraill ar y cam sylweddol - er enghraifft pan gafodd achos ei ohirio. Roedd 6 yn orchymynion amodau ymarfer interim ac roedd 14 yn orchymynion atal dros dro interim.

#### Siart 34: Gorchymynion interim yn ôl oedran

Oedran	Gorchymyn amodau ymarfer interim%	Gorchymyn atal dros dro interim%	Gorchymyn amodau ymarfer interim	Gorchymyn atal dros dro interim
<b>Dros 60</b>	11%	9%	35	35
<b>40–59</b>	65%	68%	211	257
<b>30–39</b>	15%	19%	50	73
<b>19–29</b>	9%	4%	29	15
<b>Cyfanswm i gyd</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>325</b>	<b>380</b>

#### Siart 35: Gorchymynion interim yn ôl anabledd

Anabledd	Gorchymyn amodau ymarfer interim%	Gorchymyn atal dros dro interim%	Gorchymyn amodau ymarfer interim	Gorchymyn atal dros dro interim
NAC OES	49%	42%	158	159
OES	11%	13%	37	49
Dewis peidio ag ateb	2%	4%	8	14
Anabledd nad yw'n hysbys	38%	42%	122	158
<b>Cyfanswm i gyd</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>325</b>	<b>380</b>



### Siart 36: Gorchmynion interim yn ôl ethnigrwydd

Ethnigrwydd	Gorchmyn amodau ymarfer interim%	Gorchmyn atal dros dro interim%	Gorchmyn amodau ymarfer interim	Gorchmyn atal dros dro interim
Du	14%	10%	45	38
Asiaidd	2%	3%	5	10
Gwyn	42%	41%	138	157
Arall	1%	1%	3	3
Cymysg	2%	2%	6	8
Dewis peidio ag ateb	2%	2%	6	6
Ethnigrwydd nad yw'n hysbys	38%	42%	122	158
<b>Cyfanswm i gyd</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>325</b>	<b>380</b>

### Siart 37: Gorchmynion interim yn ôl crefydd neu gred

Crefydd	Gorchmyn amodau ymarfer interim%	Gorchmyn atal dros dro interim%	Gorchmyn amodau ymarfer interim	Gorchmyn atal dros dro interim
Cristnogol	40%	35%	131	134
Hindŵaidd	1%	2%	3	6
Iddewig	0%	0%	1	1
Mwslimaidd	2%	2%	5	6
Sicaidd	0%	0%	0	0
Bwdhaidd	1%	0%	4	1
Dim	8%	12%	27	44
Dewis peidio ag ateb	5%	4%	16	15
Crefydd nad yw'n hysbys	42%	46%	138	173
<b>Cyfanswm i gyd</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>325</b>	<b>380</b>

### Siart 38: Gorchmynion interim yn ôl rhyw

Rhyw	Gorchmyn amodau ymarfer interim%	Gorchmyn atal dros dro interim%	Gorchmyn amodau ymarfer interim	Gorchmyn atal dros dro interim
Benyw	75%	63%	243	238
Gwryw	25%	37%	82	142
<b>Cyfanswm i gyd</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>325</b>	<b>380</b>

### Siart 39: Gorchmynion interim yn ôl cyfeiriadedd rhywiol

Cyfeiriadedd Rhywiol	Gorchmyn amodau ymarfer interim%	Gorchmyn atal dros dro interim%	Gorchmyn amodau ymarfer interim	Gorchmyn atal dros dro interim
Hoyw/Lesbiaidd	2%	2%	6	9
Deurywiol	2%	2%	5	7
Heterorywiol	51%	46%	165	174
Dewis peidio ag ateb	8%	8%	26	31
Cyfeiriadedd rhywiol nad yw'n hysbys	38%	42%	123	159
<b>Cyfanswm i gyd</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>325</b>	<b>380</b>

## Archwilwyr Achos

- 85 Unwaith y bydd ein hadolygiad cychwynnol wedi cadarnhau bod achos o fewn ein cylch gwaith a'n bod wedi cwblhau ein hymchwiliad i'r honiadau, yna penderfynir a oes gan y nyrs neu'r fydwraig achos i'w ateb.
- 86 Os canfyddir bod achos i'w ateb, caiff yr achos ei drosglwyddo i'r Pwyllgor Ymddygiad a Chymhwysedd (PYCh) neu'r Pwyllgor Iechyd (PI), yn dibynnu ar natur yr honiadau. Penderfyniad dim achos i'w ateb (DAIA) yw pan fydd yr Archwilydd Achos yn penderfynu nad oedd unrhyw achos i'w ateb.
- 87 Gwnaeth yr Archwilwyr Achos benderfyniadau achos i ateb ar 3,245 o achosion. Fodd bynnag, bydd gan rai unigolion fwy nag un achos sy'n cael ei ystyried gan yr Archwilwyr Achos. Aeth 3,171 o gofrestryddion unigol drwy'r broses archwilydd achos. Mae'r adran hon yn ymdrin â'r data amrywiaeth sydd ar gael ar gyfer y 3,171 o gofrestryddion unigol y gwnaeth yr Archwilwyr Achos benderfyniad achos i'w ateb mewn perthynas â nhw yn ystod 2015-2016.

### Siart 40: Canlyniadau terfynol yr Archwilwyr Achos yn ôl oedran

Oedran	DAIA %	Atgyfeirio at PYCh %	Atgyfeirio at PI %	DAIA	Atgyfeirio at PYCh	Atgyfeirio at PI
19–29	6%	4%	7%	106	47	6
30–39	17%	15%	30%	303	190	24
40–59	63%	66%	59%	1136	861	48
Dros 60	14%	15%	4%	247	200	3
<b>Cyfanswm</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>1792</b>	<b>1298</b>	<b>81</b>

### Siart 41: Canlyniadau terfynol yr Archwilwyr Achos yn ôl anabledd

Anabledd	DAIA %	Atgyfeirio at PYCh %	Atgyfeirio at PI %	DAIA	Atgyfeirio at PYCh	Atgyfeirio at PI
Nac oes	55%	46%	32%	994	591	26
Oes	8%	9%	7%	151	112	6
Dewis peidio ag ateb	4%	3%	4%	64	42	3
Anabledd nad yw'n hysbys	33%	43%	57%	583	553	46
<b>Cyfanswm</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>1792</b>	<b>1298</b>	<b>81</b>

### Siart 42: Canlyniadau terfynol yr Archwilwyr Achos yn ôl ethnigrwydd

Ethnigrwydd	DAIA%	Atgyfeirio at PYCh%	Atgyfeirio at PI%	DAIA	Atgyfeirio at PYCh	Atgyfeirio at PI
Du	10%	14%	0%	184	178	0
Asiaidd	2%	3%	0%	32	39	0
Gwyn	48%	35%	40%	854	457	32
Arall	1%	0%	0%	12	5	0
Cymysg	6%	4%	1%	99	47	1
Dewis peidio ag ateb	2%	2%	2%	33	24	2
Ethnigrwydd nad yw'n hysbys	32%	42%	57%	578	548	46
<b>Cyfanswm</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>1792</b>	<b>1298</b>	<b>81</b>

### Siart 43: Canlyniadau terfynol yr Archwilwyr Achos yn ôl crefydd

Crefydd	DAIA%	Atgyfeirio at PYCh%	Atgyfeirio at PI%	DAIA	Atgyfeirio at PYCh	Atgyfeirio at PI
<b>Cristnogol</b>	44%	39%	22%	788	503	18
Hindŵaidd	1%	1%	0%	15	10	0
Iddewig	0%	0%	0%	0	1	0
Mwslimaidd	2%	1%	0%	27	17	0
Sicaidd	0%	0%	0%	1	1	0
Bwdhaidd	1%	1%	0%	15	7	0
Dim	12%	7%	14%	223	97	11
Dewis peidio ag ateb	5%	5%	4%	81	62	3
Crefydd nad yw'n hysbys	36%	46%	60%	642	600	49
<b>Cyfanswm</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>1792</b>	<b>1298</b>	<b>81</b>

### Siart 44: Canlyniadau terfynol yr Archwilwyr Achos yn ôl rhyw

Rhyw	DAIA%	Atgyfeirio at PYCh%	Atgyfeirio at PI%	DAIA	Atgyfeirio at PYCh	Atgyfeirio at PI
Benyw	77%	74%	78%	1385	960	63
Gwryw	23%	26%	22%	407	338	18
	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>1792</b>	<b>1298</b>	<b>81</b>

### Siart 45: Canlyniadau terfynol yr Archwilwyr Achos yn ôl cyfeiriadedd rhywiol

Cyfeiriadedd Rhywiol	DAIA%	Atgyfeirio at PYCh%	Atgyfeirio at PI%	DAIA	Atgyfeirio at PYCh	Atgyfeirio at PI
Hoyw/Lesbiaidd	2%	1%	1%	39	16	1
Deurywiol	1%	1%	0%	12	13	0
Heterorywiol	57%	47%	36%	1025	615	29
Dewis peidio ag ateb	7%	8%	6%	133	102	5
Cyfeiriadedd rhywiol nad yw'n hysbys	33%	43%	57%	583	552	46
<b>Cyfanswm</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>1792</b>	<b>1298</b>	<b>81</b>

## Dyfarniadau

- 88 Pan gaiff achos ei atgyfeirio am ddyfarniad ar ôl y cam ymchwilio, caiff ei ystyried gan banel o'r Pwyllgor Ymddygiad a Chymhwysedd neu'r Pwyllgor Iechyd. Caiff ei ystyried mewn gwrandawriad neu gyfarfod.
- 89 Diben y gwrandawriad neu'r cyfarfod yw pennu a yw cymhwyster i ymarfer y nyrs neu'r fydwraig yn ddiffygiol ac a yw'n peri risg i'r cyhoedd. Yn y gwrandawriad neu'r cyfarfod, gellir penderfynu bod cymhwyster i ymarfer nyrs neu fydwraig yn ddiffygiol neu ddim yn ddiffygiol. Os canfyddir bod ei chymhwyster i ymarfer yn ddiffygiol, bydd y panel yn penderfynu a yw cosb yn briodol.
- 90 Fel y nodwyd yn gynharach yn yr adroddiad hwn, rydym wedi comisiynu gwaith ymchwil annibynnol er mwyn deall y gwahaniaethau yng nghanlyniadau ein dyfarniadau yn well yn ôl oedran, ethnigrwydd, rhyw a gwlad cymhwyso. Bydd y

gwaith ymchwil hwn yn rhoi dadansoddiad manwl o'r data. Yn yr adroddiad eleni, nid ydym wedi rhoi'r canrannau ar gyfer yr adran hon ar ganlyniadau dyfarniadau er mwyn sicrhau cysondeb â'r gwaith ymchwil annibynnol. Rydym wedi rhoi'r data crai isod er tryloywder.

- 91 Mae'r adran hon yn ymdrin â'r data amrywiaeth sydd ar gael ar gyfer y 960 o achosion â chanlyniad dyfarnu terfynol.

#### Siart 46: Cosbau yn ôl oedran

Oedran	Dileu oddi ar y gofrestr	Atal dros dro	Amodau ymarfer	Rhybudd	Cymhwyster i ymarfer diffygiol - dim cosb	Cymhwyster i ymarfer ddim yn ddiffygiol	Cyfanswm
Dros 60	44	42	18	7	1	17	129
40—59	169	186	106	91	3	103	658
30—39	43	45	23	18	1	24	154
19—29	5	4	5	3	0	2	19
<b>Cyfanswm</b>	<b>261</b>	<b>277</b>	<b>152</b>	<b>119</b>	<b>5</b>	<b>146</b>	<b>960</b>

#### Siart 47: Cosbau yn ôl anabledd

Anabledd	Dileu oddi ar y gofrestr	Atal dros dro	Amodau ymarfer	Rhybudd	Cymhwyster i ymarfer diffygiol - dim cosb	Cymhwyster i ymarfer ddim yn ddiffygiol	Cyfanswm
Nac oes	89	114	58	62	2	81	406
Oes	22	25	18	11	2	12	90
Dewis peidio ag ateb	3	9	11	4	0	6	33
Anabledd nad yw'n hysbys	147	129	65	42	1	47	431
<b>Cyfanswm</b>	<b>261</b>	<b>277</b>	<b>152</b>	<b>119</b>	<b>5</b>	<b>146</b>	<b>960</b>

#### Siart 48 Cosbau yn ôl ethnigrwydd

Ethnigrwydd	Dileu oddi ar y gofrestr	Atal dros dro	Amodau ymarfer	Rhybudd	Cymhwyster i ymarfer diffygiol - dim cosb	Cymhwyster i ymarfer ddim yn ddiffygiol	Cyfanswm
Du	19	38	23	24	0	26	130
Asiaidd	6	4	4	3	0	4	21
Gwyn	79	92	48	37	4	59	319
Arall	0	0	1	1	0	2	4
Cymysg	5	10	7	8	0	8	38
Dewis peidio ag ateb	5	4	6	4	0	0	19
Ethnigrwydd nad yw'n hysbys	147	129	63	42	1	47	429
<b>Cyfanswm</b>	<b>261</b>	<b>277</b>	<b>152</b>	<b>119</b>	<b>5</b>	<b>146</b>	<b>960</b>

### Siart 49: Cosbau yn ôl crefydd

Crefydd	Dileu oddi ar y gofrestr	Atal dros dro	Amodau ymarfer	Rhybudd	Cymhwyster i ymarfer diffygiol - dim cosb	Cymhwyster i ymarfer ddim yn ddiffygiol	Cyfanswm
Cristnogol	73	103	54	56	2	68	356
Hindŵaidd	0	1	0	0	0	3	4
Iddewig	0	0	0	0	0	0	0
Mwslimaidd	3	3	2	0	0	1	9
Sicaidd	0	0	0	0	0	0	0
Bwdhaidd	0	0	0	1	0	1	2
Dim	19	18	12	8	2	11	70
Dewis peidio ag ateb	11	12	11	7	0	9	50
Crefydd nad yw'n hysbys	155	140	73	47	1	53	469
<b>Cyfanswm</b>	<b>261</b>	<b>277</b>	<b>152</b>	<b>119</b>	<b>5</b>	<b>146</b>	<b>960</b>

### Siart 50: Cosbau yn ôl rhyw

Rhyw	Dileu oddi ar y gofrestr	Atal dros dro	Amodau ymarfer	Rhybudd	Cymhwyster i ymarfer diffygiol - dim cosb	Cymhwyster i ymarfer ddim yn ddiffygiol	Cyfanswm
Gwryw	84	74	31	32	1	33	255
Benyw	177	203	121	87	4	113	705
<b>Cyfanswm</b>	<b>261</b>	<b>277</b>	<b>152</b>	<b>119</b>	<b>5</b>	<b>146</b>	<b>960</b>

### Siart 51: Cosbau yn ôl cyfeiriadedd rhywiol

Cyfeiriadedd Rhywiol	Dileu oddi ar y gofrestr	Atal dros dro	Amodau ymarfer	Rhybudd	Cymhwyster i ymarfer diffygiol - dim cosb	Cymhwyster i ymarfer ddim yn ddiffygiol	Cyfanswm
Hoyw/Lesbiaidd	2	4	1	2	0	1	10
Deurywiol	2	1	1	0	0	1	5
Heterorywiol	98	122	72	67	4	86	449
Dewis peidio ag ateb	11	20	15	8	0	9	63
Cyfeiriadedd rhywiol nad yw'n hysbys	148	130	63	42	1	49	433
<b>Cyfanswm</b>	<b>261</b>	<b>277</b>	<b>152</b>	<b>119</b>	<b>5</b>	<b>146</b>	<b>960</b>

<sup>i</sup> Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn diffinio anabledd fel nam corfforol neu nam ar y meddwl sy'n cael effaith negyddol 'sylweddol' a 'hirdymor' ar allu unigolyn i gyflawni gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd. [www.gov.uk/definition-of-disability-under-equality-act-2010](http://www.gov.uk/definition-of-disability-under-equality-act-2010) (cyrchwyd ym mis Mehefin 2016)

<sup>ii</sup> Working-age Employment and Disability 2015; GLA London Datastore <http://data.london.gov.uk/dataset/working-age-employment-and-disability-borough> (cyrchwyd ym mis Mehefin 2016)

<sup>iii</sup> Fact File—London's Working Age Population <http://race.bitc.org.uk/research-insight/factsheet/Londonlabourmarket> (cyrchwyd ym mis Mehefin 2016)

<sup>iv</sup> Percentage of population by religion borough; GLA London Datastore <http://data.london.gov.uk/dataset/percentage-population-religion-borough> (cyrchwyd ym mis Mehefin 2016)

<sup>v</sup> Inequalities and disadvantage in London: Focus on Religion and Belief 2012/2013; Trust for London [www.trustforlondon.org.uk/news-and-events/news-and-comments/inequalities-and-disadvantage-in-london-focus-on-religion-and-belief/](http://www.trustforlondon.org.uk/news-and-events/news-and-comments/inequalities-and-disadvantage-in-london-focus-on-religion-and-belief/) (cyrchwyd ym mis Mehefin 2016)

---

<sup>vi</sup> Estimating the size and composition of the lesbian, gay, and bisexual population in Britain; Adroddiad 37 y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol; 2009; Aspinal, P; Prifysgol Caint